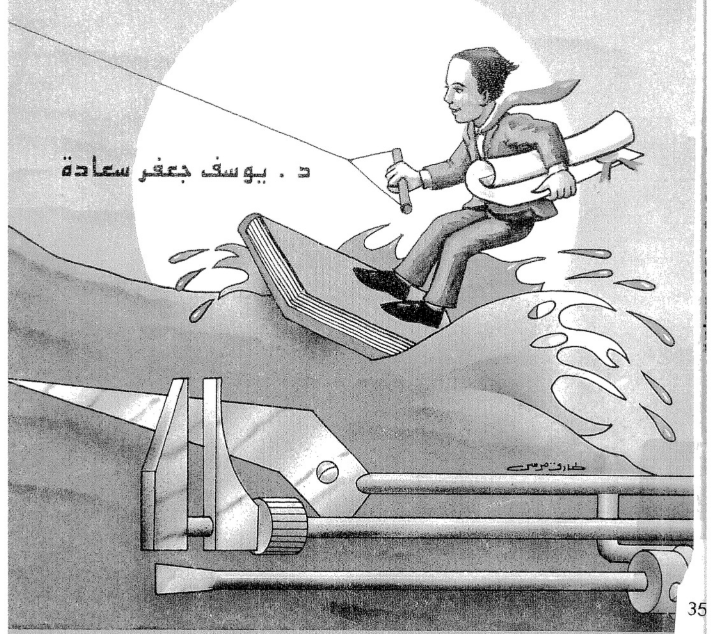
التدريب

أهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته
بناء برامجه والتقويم المناسب له



د . يوسف جعفر سعادة

مكتبة البراق
الكويت

الدار الشرقية

التدريب

أهميته والحاجة اليه - أنماطه

تحديد احتياجاته - بناء برامجه

والتقويم المناسب له





الدار الشرقية
طباعة . نشر . توزيع

٥١ شارع مدرسة د. طه حسين – النزهة الجديدة مصر الجديدة – تليفون ٢٩٩٢٦١٣ – ٢٩٩٠٦٩٣ – برقيا : هالبوكات – القاهرة
51 D. Taha Hussein School St., El-Nzha El-Gadida Heliopolis - Tel: 2990693 - 2992613 Cable: HALBOCAT - Cairo

التـــدريب

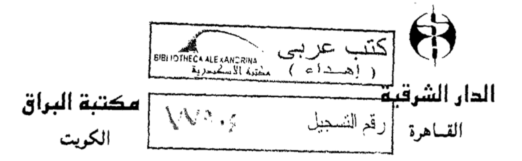
أهميته والحـــاجــة إليه - أنمـــاطـــه
تحديد إحتيـاجـــاته - بناء برامجه
والتقويم المناسب له

تأليف

د . يوسف جعفر سعادة

الطبعة الأولى

١٤١٤ هـ - ١٩٩٣ م



الدار الشرقية
القـاهرة

مكتبة البراق
الكويت



بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلْ اعْمَلُوا
فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

محتويات الكتاب

تمهيد : ١٩

الفصل الأول : معنى التدريب وتعريفاته ٢٣

الفصل الثانى : أهمية التدريب والحاجة إليه ٢٩

الفصل الثالث : ٤١

صور التدريب وأنماطه : ٤٣

- المشاغل التعليمية والورش ٤٣

- المؤتمرات ٤٦

- الزيارات الميدانية ٤٧

- الحلقة الدراسية ٥٠

- المحاضرة ٥١

- النقاش الجماعى ٥٣

- البحث العلمى ٥٥

الفصل الرابع : ٦١

أولا :الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب وتحديد

الاحتياجات التدريبية ٦٣

ثانياً : البحوث والدراسات العالمية والعربية ٧٠

الفصل الخامس : ٧٧

الأسس العلمية التى تبنى عليها البرامج التدريبية : ٧٩

- التخطيط ٧٩

- أهداف البرنامج ٨١

- محتوى البرنامج ٨١

- العناصر المشتركة ٨٢

الفصل السادس : ٨٥

التقويم المناسب للتدريب ٨٧

- معنى التقويم والقصد منه ٨٧

- المتابعة الميدانية للمتدربين ٨٩

- أفضل أساليب المتابعة لهم : ٩١

- إجراء استبانات ٩٣

- المقابلات والملاحظات ٩٥

- الاجتماعات ٩٧

- الزيارات ٩٨

- الدراسات والبحوث ٩٨

- تجربة مجموعتين ٩٨

- عمل اختبارات قبلية وبعدية لهم ١٠٠
- أدوات المتابعة ١٠٢
الفصل السابع : ١٠٧
مقترحات وتوصيات عامة ١٠٩
- فى مجال الأهداف ١٠٩
- فى مجال الموضوعات ١٠٩
- فى مجال أساليب التدريب وأدواته ١١٠
- فى مجال التقويم المناسب ١١١
الفصل الثامن : ١١٥
- دراسة أحد أشكال التجديد التربوى ١١٥
- التدريس المصغر ١١٧

تمهيـــد

يشـــهد القـــرن الـــذى نعيش فيـــه تقدمـــا هائلا فى مفهوم عملية التعـــلم وطرقـهـــا ووسائلها قلب موقف كل من المعلم والمتعلم ، فأصبح المتـعلم هـو مـركز النشـــاط بدلا من المعـــلم وأصبحت المبادىء السائدة هى التى تـؤيد وتثبت بجعـل المتـــعلم محـورا للنشاط فى عملية التعلم ، أى التعـــلم عن طـــريق النشـــاط أو عن طريق الخبـرة ، أو بضـرورة الممارســـة ، فالقـــائد أو الإدارى الذى يـريد أن يعـــلم مجموعـــة من الكبـــار إتجـاهـا ما أو مـــهارة معينـه فى أمر من الأمور ، هو ذلك الذى يتيـــح لكل فـــرد للمشـــاركة الفعـــالة والنشاط الإيجابى لا مـجرد الإستمـــاع له . معنى هذا ان النشاط هو الذى يكون فيه المتعلم منتبها ومهتما بما يفعل ، مشاركا فيه إيجابيا ، ومتوقعا أن تكون نتائجه ذات أهميـــة وظيفيـــة بالنسبة له ، أى أن يتوافر لدى المتعلم دافع إيجابى لعمليـــة التعلم نفسها وأن يكون الهدف شيئا يتصل بحياته ومستقبله .

وهذه الشـــروط أو القواعد هى التى توفرها وتحققها طريقة الحلقات الدراسية أو التدريبية .

والحلقات التدريبية طريقة مبتكرة ومتطورة لتهيئة هذا النوع من التعليم، تتنوع فيها الخبرات المثيرة لقادة هذه الحلقات وللدارسين على السواء . وتهتم الدول المتقدمة بالتدريب فى أثناء الخدمة وتراه صمام الأمان نحو تحسين مستويات الأداء ومواكبة العصر وزيادة العائدالمردود من العملية ، ويتجه الهدف إلى زيادة فعاليتهم وتطوير مهارتهم فى مجال تخطيط وتنفيذ وتقويم برامجه . فالمجتمع مطالب بتدريب أعضائه على اداء الواجبات الضروريـــة بغية استمراره وتطوره وتوزيع الأشخاص على الوظائف المختلفة فيه ، إذ أن المجتمع لا يترك تطوير القوى البشرية وتوزيعها لمحض الصدفــة ، ولما كان أداء معظم أدوار الكبار على وجه ملائم يحتاج إلى قدر كبير من التدريب وبخاصة فى المجتمعات المتقدمة تقنيا ، فيستحسن التبكير بتدريب الشخص على عمله ، ذلك أن تدريبه هذا يصبح أكثر نجاحا واكتمالا . وحتى يمكن إلقاء الضوء على هذه الدورات والتعرف على أهميتها .

نطرح عددا من التساؤلات حول تلك الحلقات :-

* فما الذى يجعل هذه الطريقه تحقق الحاجات الانسانية ؟

* وما الذى يجعل الأفراد يتجاوبون معها ؟

* وما القيم الإنسانية المتضمنه فيها ؟

* وما الذى يجعلها قادرة على تهيئة جو يؤدى إلى علاقات إنسانية أفضل ؟

* هل تقوم أهداف التدريب على إحتياجات المتدربين ؟

* وهل يدرك المتدرب العلاقه بين أهداف التدريب وبين حاجاته كما يتصورها ؟

* وهل تفتح تجربة التدريب أمامه مسالك ينفذ منها لتطبيق ما تعلمه ، والعمل بشكل مغاير فى الحياة الواقعية كنتيجة للوسائل الجديدة التى اكتسبت وجربت فى محيط التدريب ؟

* ما الخطوات التى ينبغى إتخاذها لتطوير الدورات التدريبية ؟

* وما العوامل المؤثرة فى تحقيق الدورات التدريبية لأهدافها ؟

ولما كانت عملية التعليم فى الحلقة التدريبية تعتمد على المشاركة الإيجابية الكاملة ، وتبادل الآراء والخبرات والاستفادة الذكية من مصادر المعرفة وواجبات المتعلم ودوره الإيجابى المثمر ، فإن الإيضاح والتنوير بخصوص الحلقة وأهدافها يهيىء للأعضاء تهيئة نفسية لتقبلها والاندماج فيها ، والخروج منها بأقصى ما يمكن الخروج به من فائدة ، إذ أن من المفاهيم المعروفة فى علم النفس ان الاستعداد النفسى للفرد واتجاهه يؤثران فى إدراكه للأشياء بحيث يتلون هذا الادراك باتجاهه وتهيئة النفس . إذ أننا لا نستطيع تعليم الأشخاص الا إذا توافرت لديهم الحرية فى إختيار ما يتعلمونه والرغبة الصادقة فى التعلم .لذا كان من المهم إعداد الدارس مسبقا لما ينبغى أن يتوقعه ويساعده على تحقيق ما يتوقع منه ، ويعده نفسيا للإسهام فى هذا التحقيق .

ونحن فى دراستنا هذه سنتناول الجوانب التاليه إجابة للتساؤلات السابقة :-

* معنى التدريب وتعريفاته .

* أهميته والحاجة إليه .

* صوره وأنماطه .

* الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب .

* الأسس العلمية التى تبنى عليها البرامج التدريبية .

* التقويم والمتابعة للمتدربين فى أثناء الخدمة .

الفصل الأول
معنى التدريب وتعريفاته

هو مجموعة من الدراسات الشاملة – نظرية وتجريبية وعملية – تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفائتهم الأدائية فى مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن تحقيقاً لأحسن عائد وأفضل مردود أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة .

ومما لا شك فيه أن الحاجة أكيدة للذين يعملون فى الميادين التربوية وبخاصة المعلمين – إلى التدريب فى أثناء العمل ، إذ بدون التدريب المتواصل الواعى تصبح العملية التربوية نمطية وعديمة الجدوى .

ويمكن القول على وجه العموم أن التدريب اتجاه نحو تحسين الأداء المهنى ، إذ أن نوعية ما يحدث فى غرفة الدراسة يعتمد على أداء الدارس – المتدرب .

ولقد تم تحديد المصطلحات من خلال وجهة نظر بعض المفكرين والمختصين فى مجال التدريب ، وعلى الرغم من ان هناك اختلافا فى تعريفه إلا أنهم يشتركون فى هدف واحد .

فمفهوم التدريب عند Brian Case إنه كل الحلقات الدراسية والنشاطات التى يشترك فيها المتعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهارته ، ويدخل فى هذا جميع الدراسات التى تؤهله لشهادات أعلى من شهاداته الأصليه التى أهلته لدخوله المهنة .

ويذهب هذا التعريف إلى توفير الفرصة للمتدربين لمواصلة دراساتهم فى الجامعات وللدراسات العليا .

كما عرفه « عبد القادر يوسف » إنه كل برنامج منظم ومخطط يمكن الدارس من النمو فى المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية

المسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى التعليم والتعلم ، ويزيد من طاقات المتعلم الإنتاجية .

ويمكن الإستنتاج من هذا التعريف إنه يشمل التدريب الموجه من أجهزة التدريب ونشاط المتعلم الذاتى فى تطوير قدراته وزيادة معلوماته .

أما « نبيل صبيح » فقد جاء فى تعريفه : بأنه العملية المقصودة التى تهيىء وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية فى أعمالهم الحاضرة والمستقبلة . فهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والإتجاهات التى تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

كما عرفته « سارة ديفاين » Sara Divine بأنه الأنشطة التى تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتى إلى رفع كفائتهم وإلى إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملهم وإلى تحسين طرق الأداء .

ويعرفة « ستيفنز » Steavienz بأنه التنمية الذاتية للمعلم فى نشاطه العام ومستواه الأكاديمى وحياته العملية وكفايته المهنية وفهمه لأساسيات طرق التدريس .

ويعرض « فيليب جاكسون » ثلاثه مفاهيم شائعة عن التدريب أثناء الخدمة :-

١ – المفهوم العلاجى :

وهو أن التدريب مصمم لتصحيح أخطاء فى برنامج الاعداد الأصلى ، وعلاج تلك الأخطاء . والتدريب بهذا المفهوم يعالج قلة المعرفة عند المتدربين .

٢ – المفهوم السلوكى :

ويركز على ما يدور فى الفصل من تفاعل وما يحدث فيه من سلوك ،

ويركز على المهارات التدريسية . وما يحدث فى الفصل هو أهم عناصر الموقف التدريسى ، وعليه يجب أن يدرب المدرس فى كيفية تحليل هذا الموقف من تفسير لما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ .

٣ - مفهوم النمو :

ويؤكد طبيعة النمو المهنى للمعلم ويستند على فروض منها :-

* تعقد تعدد عملية التدريس .

* إعداد المعلم وتأهيله على أساس مؤهل لا يستند إلى أساس علمى .

ونتبين من كل ماسبق أن التدريب : عملية تثقيفية تبدأ حيث ينتهى التعليم الأكاديمى والاعداد المهنى ، مع ضمان وجوب استماريته .كما يمكنه من جانب أخر المساعدة فى حال بعض المشاكل التى تواجه الدارسين والمتدربين فى عصرنا هذا ، وتؤثر فى الجوانب التعليمية ، كالانفجار المعرفى والتعليم المستمر وسرعة التغير فى المعلومات والمعارف .

فالتدريب بإختصار هو :

نشاط مخطط يهدف إلى احداث تغييرات فى الفرد أو الجماعة ، وهو أيضا إتجاه نحو تحسين الاداء المهنى كما يساعد الفرد فى مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية ، وفى رفع كفائته الإنتاجية ، وفى رفع مستوى عملية التعليم والتعلم .

الفصـــل الثـانى

* أهمية التدريب والحاجة إليه .
* لمـن يـوجـه التـــدريـب .
* مراحـــــل التـــدريـب .

من المعلوم أن عملية التعلم تحتاج إلى توافر عدة مصادر ، كالتمويل والأجهزة والأبنية والمواد العلمية والقوى البشرية . وهذا يشير إلى أن التخطيط لاى نظام تعليمى يحتاج إلى قوى بشرية على درجة مناسبة من الكفاءة وذلك على اعتبار أن العنصر البشرى يعتبر الأساس فى مدى ما يحققه النظام من نجاح . وليس من شك ان العملية التعليمية تتميز بالتعقيد وتعدد جوانبها وأطرافها ، فهى إذ تبدأ بالمتعلم ، فإنها تتصل فى الوقت نفسه بالمجتمع وما يرجو تحقيقه من الأهداف . معنى ذلك أن بلوغ تلك الأهداف وتحريك كل مقومات العملية التعليمية لا يحدث تلقائيا بل يعتمد بالدرجة الأولى على القوى البشرى من معلمين وموجهين فنيين وعناصر الإدارة إذ أنهم المسئولون عن إدارة العملية التربوية على أسس علمية وفنية أصيلة .

وبالرغم من اهتمام معاهد الإعداد بتزويد الدارسين فى فترة الإعداد بالخبرات النظرية والعملية المناسبة إلا أن عمليات التشخيص الميدانى لأدائهم تكشف دائما عن قصور فى الاداء قد يرجع إلى ثغرات فى برامج الإعداد ، أو عدم تكيفهم مع التغيرات الجديدة فى المجال ، مما دفع إلى

الحاجة إلى تدريب العاملين فى الحقول العلمية المختلفة ، فى أثناء الخدمة لبلوغ الأهداف التالية :-

* تنمية كفاءات القائمين على العملية التعليمية كتطبيق لمبدأ استمرارية المرور فى الخبرات ، والأخذ بمبدأ التربية المستمرة أو التعلم مدى الحياة .

* تحديث خبرات الدارسين وتطويرها ،

* مساعدة حديثى العهد بالمهنة لتيسير إنتظامهم وتعزيز الثقة بأنفسهم .

* تعريفهم بما يستجد من تغيرات فى بنية مجال أعمالهم وفى تخصصهم .

* تعويض نواحى القصور فى إعدادهم الأساسى .

* تدريبهم على حل المشكلات المهنية التى يواجهونها فى أثناء العمل.

* تخريج الدارسين منذ فترة طويلة قد يحتاج إلى صقل وإعادة تكوين .

* سرعة التغير فى المعارف والعلوم وعدم استطاعة الدارس ملاحقتها وضبطها وخلال مدة إعداده فيساعد التدريب على تكيفه مع الجديد والتأقلم مع المستحدث .

فالحاجة إلى التدريب فى أثناء الخدمة ، وبخاصة بالنسبة للدول النامية ، ومن بينها الدول العربية ، تنبع نتيجة :-

* ضعف مستويات العاملين من الناحية العلمية أو المهنية أو كليهما ، وقلة عدد المؤهلين منهم .

* السياسة التعليمية التى تهدف إلى التوسع الكمى والكيفى دون تخطيط دقيق وسليم .

* ضعف برامج الاعداد وتفاوتها وعدم الاهتمام بتطويرها لتناسب متطلبات العصر .

* عدم توافر المعلم المؤهل للقيام بمهمة اعداد وتدريب العاملين .

* ولما كان عصرنا يعتبر عصر الانفجار المعرفى حيث تتزايد المعرفة

الإنسانية بسرعة مذهلة ، فإنه لابد من إيجاد قنوات التوصيل لهذه المعارف بسهولة وسرعة وكفاءة ، وهو ما تعانيه الدول النامية من عدم توافر مصادر المعرفة الكافية من كتب ومراجع ودوريات وبرامج تلفزيونية وغيرها لتساير روح العصر .

لكل ذلك جاءت أهمية التدريب فى محاولة للتغلب على هذه الصعوبات والسلبيات من ناحية ، ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخري . فالفرد المتعلم هو تلميذ طوال حياته فى مجتمع دائم التعلم يؤمن بصدق واخلاص بأنه تعلم ليتعلم ، ويعلم ليتعلم ، مما يعنى ازدياد الحاجة الى برامج التدريب واستمراريتها .

فالحلقات التدريبية لها مزايا متعددة تعمل بقوة فى هذا المجال :

* فهى تنجح فى تعديل سلوك الفرد ، وتقوم بتزويده بالخبرة وتقويتها من خلال المحاضرات والعمل ، حيث ان المحاضر لا يمكنه الحكم على تفهم كلامه لأى من السامعين إلا إذا فسح المجال للقيام بدور ايجابى ، أى أن

اشتـراك الفـرد مـن مـوقف المستمـع السلبى الى مـوقف المشـارك الايجـابى يساعد فى تقوية الخبرة والفهم للموضوع .

* كمـا انها تـهيىء للدارس جـوا تعليمـيـا متـصـلا من بدء الحلقـة الى نهايتها ، لانها تركز فى فترة معينة من التدريب والدراسة .

* وتقوم بدعم العلاقات الانسـانية ، حيث تتاح للدارس الفرصة ليتعلم فيـها كيفيـة التـعامل مع الآخرين ، بحيث تصبح أقدر ممـا كان عليـه فى الانتماء الى الجماعة وفى تدعيم الروابط بينه وبين غيره من أقرانه . كما أن الدرس والعمل المشترك يؤديان الى زيادة الثقة المتبادلة بينهم ، ويزداد تقبل الأفراد بعضـهم لبعض مما يودى الى التخلص من ألوان التعصب المختلفة ، فيصبح السلوك أكثر تفاؤلا وتقبلا وايجابيا من قبل . اذ أن الثقة المتبادلة تؤدى غالبا الى التخفف من النزعة التسلطية فى العلاقات واحلال النزعة الديمقراطية محلها .

* وبما أن لكل منا خصائصه المميزة عن غيره ، فـهى تسـاعد على التخصص فى فرع من فروع المعرفة ، وكلما زاد تخصصنا زاد اعتماد كل منا على الآخر وزادت حاجتنا الى التعاون الدقيق فيما بيننا .

* ومن جانب آخر فان التدريب يساعد فى التعديل من طرق التدريس والتعليم ، بحيث يصبح المعلم أكثر انسانية فى علاقاته بدارسيه ونظرته اليهم .

مما سبق يمكن القول أن التدريب يحقق عددا من الوظائف منها :

***وظيفة التعويض:**

من خلال سد الثغرات فى مؤهلات الدارسين وتعويض النقص فيها والحاجة الى استكمالها .

***وظيفة التكيف :**

من خلال توجيه برامج التدريب الى احتياجات المتدربين الجديدة والسعى الى تكيفهم مع المهنة .

***وظيفة إعادة التعليم :**

عن طريق المطالب الجديدة المطلوبة من المعلم ومواجهة المستحدثات

العلميـة فى مـجالات التقنية والطرق ، وعدم قدرة المعلم على مـواكبـة هذه التطورات .

***وظيفـة التخصص :**

من خلال تزويده بمؤهلات تكميلية لمارسة مجال عمل يختلف عن مجال الأول .

*** أمـا المجـــال التــربوى:**

فـلمن يوجـــه التـدريب ؟

يسـتهدف التدريب فى أثناء الخدمـة كل متـعلم فى المهنة على حسب احتياجاته وظروف عمله ومسئولياته ، كما يخص أيضا : كل العاملين فى الشئون التـربوية من اداريين ومـوجـهين فنيين . فالتـدريب هـنا يوجـه الى الفئات والعناصر التاليـة :

* خريجى مـعاهد ودور المعلمين ، بـغرض التقوية فى أحد موضـوعات المرحلة الدراسيـة وتشـجيع المتابعـة والابتكار وتنويع الوسـائل والأسـاليب ومواكبة التطورات الحديثة فى التربية .

* خريجى الجامعات ذوى الدراسات التربوية ويتخذ طابعا توجيهيا لتجديد الخبرات واعادة بنائها واستثارة الحماس للعمل الجماعى واجراء البحوث والتجارب والقيام بالمشروعات التربوية .

* خريجى الكليات العلمية والأدبية الجامعية ، الذين لم يدرسوا التربية وعلم النفس ، مع التوسع فى ميادين التخصص وطرق تدريس المواد وحاجة هذه الفئات الى التدريب المستمر والمتابعة للتأكد من تكيفهم مع المهنة ومتطلباتها .

* العاملين فى الميدان التربوى على نحو مستمر بهدف الاطلاع على كل جديد ومفيد ، وتطبيق أحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق والوسائل الفعالة ، والوقوف على احدث أدوات التقنيات التربوية فى التعليم ووسائلها وطرقها واكسابهم مهارات استخدامها .

* المعلمين فى أثناء الخدمة ، وذلك بعرض المشاكل الميدانية التى تواجه المعلم ومناقشة وسائل حلها وتمكنه من الإسهام فى حل تلك المشكلات وتزويده بالخبرات والمعارف والمهارات العلمية التى تساعد على زيادة توسيع معلوماته ومواجهة التفاوت فى مستويات إعداده ومؤهلاته .

ما الذى يتطلع إليه المتدرب من العملية التدريبية ؟

إن الهدف العام من التدريب هو تدريب الدارسين على زيادة إتقان عمل ما ، أى أن تحسين الأداء هو هدف مشترك فى تلك الحلقات . وللوصول إلى ذلك ، يمر التديب فى ثلاث مراحل :-

١ - مرحلة الاستعداد للتغيير :

وتتم فيها مناقشة المشكلات والحاجات التى تتطلب التغيير ، أو الصعوبات التى تواجه الدارسين ، فى جو من الحرية ومناخ يساعد بالإحساس بتلك المشكلات والإهتمامات المشتركة والاحترام والتفاهم المتبادل حتى يتقبل كل واحد المساعدة من الآخر ، وباستخدام الاسلوب العلمى فى حل تلك المشكلات والصعاب المتصلة بالمتدرب وتكييف البرنامج التدريبى بحيث يشبع حاجات وإهتمامات الجميع فى الحلقة ، حتى يقتنع المتدرب ويتوقع بأنه سيتغير نتيجة مشاركته فى العمل واكتساب الخبرة .

٢ - مرحلة احداث التغيير :

وتتضح فيها الأهداف ، أى ما يطمح الأعضاء فى تحقيقه بالدراسة والمناقشة والتمرين . كما أنه تتم فيها دراسة القوى الخارجية والداخلية التى

تساعد أو تعطل عملية التغيير والعوامل المؤثرة فى التغيير والمعوقة له ، وتحديد نوع التغييرات المطلوب إحداثها فى الوقت الراهن ، والتخطيط لها بعد نهاية التدريب أو فى الميدان حتى يمكن تكييف القوى المؤثرة فى تحسين الأداء ، وذلك لاكتساب وممارسة المهارات الجديدة ذات الحاجة الماسة إليها .

٣- مرحلة تطبيق الخبرات الجديدة في الحلقة التدريبية على ظروف العمل الأصلية (الميدان) :

بالرغم من أن الهدف الحقيقى لأى جهد يبذل فى تنظيم حلقة تدريبيه ، هو تنمية القدرة على ترجمة الخبرات التى يتلقاها العضو إلى سلوك عملى فى موقف الحياة الواقعية وداخل نطاق عمله الأصلى ، أى الربط بين أوجه التدريب والأوجه الفعلية ، فإن الأعضاء يجدون عادة صعوبة أو استحالة فى نقل ما يتعلمونه فى أثناء التدريب وتطبيقه على الموقف الواقعى عند العودة إلى عملهم الأصلى .

فما الصعوبات والمعوقات التى تحول دون تحقيق ذلك ؟

* قد يكون المشترك غير مؤهل أو معد لاستقبال التدريب .

* أو أن البرنامج التدريبى لا يتلائم مع الحاجات التى يتطلبها العمل الأصلى .

* وقد يحضر لمجرد الاشتراك أو إثبات وجود – كما يقولون .

* أو أن الدورة نفسها – لأى سبب من الأسباب – ليس فى أستطاعتها التوفيق بين النظرية والتطبيق ، أى لا يكون للنظرية مجال لتنفيذها .

* أو عدم معرفته بالكيفية التى يبدأ منها أو بها برغم تزويده بالمعرفة والتدريب .

* أو أن يتم ترشيحه بناء على ترشيح الإدارات التابع لها دون أخذ موافقته .

* أو أن التكليف لا يأخذ بعين الاعتبار رغبة التدريب نفسه واحساسه بالحاجة إليه .

الأمـر الذى يفقـد التـدريب نظامـه الديمـقراطى القـائم عـلى تقـويم الفرد لذاته وتقدير إحتياجاته وحرية إختيار البرنامج التدريبى المناسب له .

فما الحلول الممكنه لتلك المعوقات ، أو طرق تحقيق تلك النظريات وتنفيذها فى الميدان ؟

يتطلب ذلك توفير وسائل تدعيم ومساعدة لتحقيق ذلك عن طريق :

* خلق مواقف واقعية أثناء التدريب ، وذلك عن طريق تعميم المبادىء

* تشـجيعهم عـلى الاسـتمرار فى العمـل التعاونى الجماعى بعد نهايـة الدورة ومسـاعدتهم فى حـل المشـكلات التى تصـادفهم وبخاصـة فى مجـال كيفيـة البـدء والسـير فى تحقيق الأهداف المطلوبة .

* إيجاد وسائل تقوم بتدعيم أنماط التدريب الجديدة فى المؤسسات التى يعملون بها ، والتعرف على مصادر الاستشارة فى المجتمع حيث يمكن الرجوع إلى استطلاع آراء الخبراء والاستعانة بتوجيهاتهم لإشباع الحاجات المتجددة ، ذلك أن الخبراء تتوفر فيهم : صفة المرونة والتكيف لمختلف أنواع

المهارات والجماعات ، إذ انهم يتميزون بسعة الأفق وتفتح الذهن للأفكار الجديدة ، كما تكمن مهاراتهم فى توطيد العلاقات الانسانية والتفهم العميق لنوع المشكلات التى تواجه المتدربين ، وتكمن قيمتهم الفعلية أيضا فيما يؤثرونه عليهم نتيجة مكانتهم الممتازة . فالخبير يسلك فى علاقاته : مبدأ احترام كل فرد ، والاعتقاد بأن أى تقدم لا يأتى إلا نتيجة اختلاف وجهات النظر واحتكاكها ببعض وما ينبثق عنها من أفكار جديدة .



صور التدريب وأنماطه :

* الورش
* المؤتمرات
* الزيارات الميدانية
* الحلقة الدراسية
* المحاضرة
* النقاش الجماعى
* البحث العلمى

صور التدريب وأنماطه :

ليس هناك أسلوب فريد أو طريقة مثلى فى أداء التدريب ، إذ أن إختيار النهج أو الاسلوب الذى ينبغى اتباعه فى التدريب يعتمد على أهداف البرنامج وطبيعة المادة التى يتضمنها هيكله البنائى ومستوى الدارسين ، وعلى هذا فأيًا كان الهدف من تدريبهم فإنه يمكن أن يتحقق عن طريق الصور والأنماط التاليه :

١ - المشاغل التعليمية : الورش :

وهى تعتبر إتجاها معاصرا رغم أنها بدأت منذ الثلاثينات فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وفيها تنظم خطة العمل بحيث تتهيأ أنواع الخبرات التى تمكن المشتركين فيها من تحقيق أهدافها فى اطار من المرونة التى تسمح بتعديل الخطة والتغيير فيها عند اللزوم أثناء فترة العمل .

وتنشىء بعض الدول مراكز لهذه المشاغل يعيش فيها المتدربون حياة كاملة طوال فترة التدريب . ومن خلال هذه الحياة يكتسبون الكثير من الخبرات ، إذ انها تهيىء السبيل أمامهم فى القضايا المهنية والثقافية لبلوغ الأهداف المشتركة وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المستعصية وما قد يطرح منها فى المستقبل .

ومن أبرز مقوماتها : التعاون ، والزيادة فى مهارات العاملين فيها ، وقدراتهم على العمل الجماعى وتوفير الفرص لحل المشكلات المشتركه حيث

أنه يمكن عن طريقها مناقشة المشكلات التى قد لا يشعرون بها أو لا ينتبهون إليها من خلال إجتماع المشرف بالدارسين ، كما انها تهتم بالتقويم المستمر لكل ما فيها من نشاط فردى أو جماعى ، فيدرك بذلك كل عضو مدى تقدمه أو تقدم المجموعة فيما يمارسه من أعمال .

ولكى تؤدى الورش ، الأهداف التى وضعت لأجلها ، ينبغى التخطيط للعمل فيها ، فهو عنصر هام من عناصر نجاحها ، من حيث تحديد الأهداف ، والمشكلات واختيار الدارسين وإعداد الكتب والأدوات ، على أن يتصف هذا التخطيط بالمرونة .

كما ينبغى أيضا توفير الفرص للعمل الفردى المتمثل فى : حل بعض المشكلات التى تهم الأفراد ، أو التجريب في إحدى الطرق . وأيضا يفضل تنوع الأنشطة فيها بحيث تشمل : القراءات والزيارات والمناقشات والتدريب العملى . ولما كان التقويم يعتبر من المقومات الأساسية فى تنظيمها ، فانه يفضل أن تكون عملية التقويم مستمرة طوال فترة العمل بها مع اشتراك الأعضاء فيها . ويتطلب ذلك وضع خطة لمتابعة العمل بعد انتهاء الورش عن طريق زيارة الدارسين ميدانيا للتأكد من مدى استفادتهم من نتائجها ومدى تطبيقهم لهذه النتائج .وتهدف الورش فى الواقع إلى معالجة مشكلات تهم المشتركين فى نشاطها ، وتتيح الفرصة للنمو المهنى والاجتماعى عن طريق المشاركة الفعلية فى حل تلك المشكلات ، ففى الجانب التربوى مثلا تتطلع إلى :

* ساعات تنظيم منهج دراسى .

* بناء وحدات دراسية .

* دراسة المجتمع المحلى .

* إنتاج وسائل تعليمية .

* تنمية أساليب جديدة لتوجيه نشاط الطلاب .

* أو تعلم طريقة فعالة لتعليم مادة دراسية .

وهي من جانب آخر ، تقوم بوضع الدارسين فى مواقف تساعد على إزالة الجواجز بينهم مما يزيد فى حسن التفاهم حيث يسودها عادة جو العلاقات الانسانية لبلوغ هدف مشترك .

كما انها توجد مواقف تمكنهم من تحمل مسئولية التعلم وتقويم جهودهم وأعمالهم .

وتنمى المهارات فى التخطيط والتقويم والتنظيم على أساس تعاونى أو ديمقراطى . وهى أيضا اداة هامة لتغيير الأفكار والاتجاهات الموجودة عند الدارسين حيث التفاعل فرادى وجماعات ، وتبادل الأفكار والخبرات .

ان الورش تمثل نوعا من التنظيم يضع المعنيين بأمر العمل من اداريين ومشرفين وعاملين آخرين فى موقف تعليمى – والعمل أفرادا وجماعات – لحل المشكلات الخاصة بالعمل ، الأمر الذى يؤدى إلى تحسين ذاتى ونمو ذاتى لهم ، مما ينتج عنه بالتالى تحسين فى العمل ككل ، فهى توفر فرصا

ومواقف تساعد على تحسين الأداء وتطويره وكذلك رفع مستوى الناحية المعنوية لديهم ، وكذلك تعليم طرق وأساليب تمكنهم من استخدامها عند العودة إلى مراكز العمل الخاصة بهم ، واثارة الاهتمام بتحسين الطرق والأساليب المستخدمة فى الجهات المعنية .

٢ – المؤتمرات :

تنظم المؤتمر أفراد يشتركون فى مناقشة الأفكار والآراء على نحو جماعى لحل المشكلات الفردية والجماعية ، وتسهم هذه الطريقة فى تنمية التفكير الجماعى والفردى فى آن واحد ، وتكون حصيلتها تجميع خبرات وتجارب وآراء المجموعة وحول موقف معين أو مشكلة معينة ، عن طريق مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة ، أو توضيح ما يعترض الحقيقة من صعوبات أو اقتراح لعلاج بعض المشكلات . وعادة يتطلب تحرى الوصول إلى الحقائق بأساليب التفكير المبدع والذى يستعرض عدة حلول للمشكلة الواحدة وهذا النوع من النقاش المتضمن لعملية التفكير الهادف ، والتى تتضمن أيضا البحث والاستقصاء والاكتشاف ، وعمل موضوعى يبتعد عن الجدل العقيم والمهارات اللفظية ، إذ يهتم بالحقائق العلمية والمنطق السليم ، وبالخصوص إذاشارك الكل فى النقاش بحثا ودراسة واقتناعا فى جو من التسامح والديمقراطية. ولاسلوب المؤتمر قيمة تربوية فى تعديل التفكير والمواقف والاتجاهات وفى توسيع دائرة معارف الفرد العملية من خلال الاحتكاك بالآخرين والتعرف على خبراتهم .

ويمكن أن تساعد العناصر التالية فى نجاح المؤتمر :–

* قائد كفء يعمل مع الجماعة لا فوقها .

* تحديد حجم الجماعات وتنظيمهم واختيارهم بعناية .

* اختيار المكان والوقت المناسبين .

* اختيار دقيق للمشكلات أو الموضوعات المعروضة ، وتحديدها بدقة .

* توافر الأجهزة والأدوات المطلوبة .

* إعداد سجل لحفظ ما دار فيه ، فبعد إنتهائه وختم أعماله ، تحفظ الخلاصات والنتائج والتوصيات التى تمت بإجماع الآراء لكى يصبح مرجعا عند الحاجة .

ويمكن القول ان المؤتمر يعتبر وسيلة من وسائل التدريب الفعالة ، إذ يستطيع المتدرب أن يواصل متابعة اكتساب مزيد من الخبرات فى الاتجاه ذاته نتيجة لحوافز التفكير التى خرج بها من المؤتمر ، كما يمكن لبعض المتدربين الذى حضروا المؤتمر وشاركوا فى تخطيطه واستخلاص نتائجه ، بعقد مؤتمرات فى بيئات عملهم لدراسة جوانب جديدة من المشكلات التى عرضت وبحثت بعمومية فى المؤتمر العام .

٣- الزيارات الميدانيه :-

وهى عبارة عن زيارة لمؤسسة أو مشروع ما ، ويخطط لها بهدف الدراسة الأولية والاطلاع المباشر ، تحتاج إلى منسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة . أما دور المتدربين فينحصر فى الملاحظة وجمع المعلومات

والبيانات والعينات والنماذج أو كتابة التقارير التى ستعرض للمناقشة فيما بعد ، والزيارة تعتبر الوسيلة الوحيدة التى يستطيع بها المتدرب أن يقف بنفسه على ما يريد ، وليرى كيف يتم العمل والتعليم مما يعطيه الفرصة لتخطيط برنامجه فى ضوء الحاجات الواقعية والحقيقيه .

وتعتبر زيارة (المشرف – القائد) وسيلة للتعاون فى خدمة المتدرب ، وعملية مكملة للتعليم فى مساعدته على معرفة الصعوبات التى تواجهه وطرق ووسائل تذليلها .

ومن المعروف أن لكل مدرب جوانب يتقنها ويجيدها قد لا نجدها عند غيره ، واكتشاف هذه النواحى والوقوف عليها تعتبر من أهم وظائف المشرف الناجح ، الذى يضع كل مالديه من خبرات وامكانات فى سبيل اكتشاف هذه المميزات والمواهب والعمل على تنميتها والتشجيع عليها واستخدامها أحسن استخدام لصالح المتدرب والمؤسسة التى يعمل بها . ولا يتوقف دور هذا المشرف عن مجرد معرفة هذه الحاجات وإنما عليه أن يبذل جهوده أثناء الزيارة وبعدها وأثناء الاجتماعات والمناقشات الفردية والجماعية – لمعرفة أسباب المشكلات والصعوبات التى تواجه المتدرب للعمل على تحليلها واشباع حاجاته التى يفتقدها .

وعادة ما تؤدى الزيارة إلى أن يبرز المتدرب كل مالديه من مهارات وامكانات حتى يمكنه من زيادة رصيد الثقة فى نفسه ، وحفز همته ومضاعفة نموه المهنى . ولذا كان لابد من أن تؤدى الزيارة إلى تحقيق أسس خدمته فى رفع مستوى المهنة بحيث تجعله يبذل كل ما عنده من براعة .

ولذا لا تقف فائدة الزيارة عند مجرد الكشف عن هذه الجهود وانما تتعدى ذلك إلى معرفة ما ينبعى تغييره لتساير ما يسعى إليه من تحسين العمل وتطويره ، كما انها تكشف عن نواحى القصور والنقص فى برنامج العمل ومحاولة الوقوف عليها والعمل على ايجاد الحلول لها . فالزيارات المستمرة والمتابعة الدائمة والملاحظات الدقيقة الماهرة وتفهم ظروف العاملين، ستؤدى حتما إلى تقبل الفرد لمقترحات المشرف وسروره لوجوده بينهم . فالمتابعة لها تأثيرها الإيجابى فى زيادة رصيد المشرف من المعرفة ، وزيادة ثروته نتيجة ما يجمعه من معلومات فى مجال عمله مما يجعله ملما بأحدث الأساليب والطرق الجديدة التى تفيد فى تطوير وتحسين العمل . وحتى تأتى الزيارة بفائدتها وتحقيق أهدافها يفضل مراعاة الجوانب التالية :

* الهدف الذى يسعى إلى بلوغه .

* ملائمة الخطة للأهداف المراد بلوغها .

* إمكانية تعديل الخطة وفقا للظروف لتناسب ما يستجد من تغييرات لكى تكون أكثر فاعلية .

* تنظيم الخبرات ومدى إسهامها فى الإرتفاع بأهداف العمل وترقيتها وتشجيع المتدربين على اكتساب هذه الخبرات .

* توفير الوسائل والادوات المفيدة لا ستعمالها فى العمل ومدى ملائمتها فى الاستخدام .

* مراعاة الفروق الفردية فى الميول والحاجات والاستعدادات الخاصة والقدارات .

* إمكانية معرفة قدرة كل متدرب فى تطبيق ما تعمله وكيفية استخدامه فى مواقف الحياة المناسبة .

* العمل على تزويد العامل الجديد بالنشرات والمطبوعات التى تساعد فى الكشف عن مواهبه وتنمية طاقاته وتوجيهه الوجهة التى تسهم فى بناء شخصيته المدربة على الحث والتفكير المنهجى .

* العمل على جعل الاجتماعات ندوة لمناقشة المشكلات العاجلة التى تعترض الأفراد وتقديم الحلول السريعة والنافعة لما يتجدد من مشكلات .

* التشجيع على البحث والإطلاع وتقديم كل جديد له بمعنى أعمق وأشمل .

٤ - الحلقة الدراسية :

وتهدف إلى إتاحة الفرصة للمشاركين فيها لدراسة موضوع معين تحت إشراف مستنير ، وقد يقوم كل عضو فيها بإجراء دراسة فردية وكتابة تقارير عنها تناقش من خلال الحلقة ، وهى تشتمل على ألوان متعددة من النشاط مثل : إعداد التقارير والمناقشات الجماعية وتخطيط الواجبات وتقويم للأعمال المقدمة وتعتبر هذه الحلقات من أبرز ميادين التدريب ، إذ فيها تتم دراسات هامة وتقدم توصيات واستنتاجات مفيدة وتتلاقى الخبرات وتطرح المشكلات التى تعالج جماعياً وباسلوب علمى دقيق .

وتعقد هذه الحلقات من خلال الاجتماعات الدورية أو فى صورة مجموعات صغيرة لإبداء الرأى واثارة المشكلات الواقية فى محاولة لايجاد

الحلول لها ، كما تعتبر هذه الاجتماعات من الأمور الهامة التى ينبغى الأهتمام بها نظراً لوجود الاختلافات والفروق بين الأفراد عادة فى أمور كثيرة . ويمكن عن طريقها تبادل الآراء والأفكار وتقديم مقترحات يتسفيد منها الجميع وذلك بإضافة معلومات ومعارف فى مجال تخصص كل منهم تساعد فى الاسهام فى نهضة المجتمع كل ذلك فى محاولة للوصول إلى الأهداف المرجو بلوغها للإرتقاء بمستوى العمل .

فالاجتماعات إذن صورة حية للمشاركة الإيجابية تقوى العمل الجماعى وتشجعه . والعضو المشارك مع الجماعة يتحمل نصيبا منالمسئولية المشتركة ، إذ أن عمله ما هو إلا تكميلى لما يقوم به زملاؤه ، فلا يمكن الفصل بين الطرفين ، حيث أن مسئولية الارتقاء بالعمل مسئولية جماعية تشترك فيها الجهات المعنية بنهضة المجتمع .

٥ - المحاضـــرة :

وهى عبارة عن عرض شفهى أو كتابى حول موضوع معين يعده ويقدمه بعناية فرد ذو كفاءة وإطلاع . ويقتضى التخطيط لبرنامج المحاضرة بمنتهى الدقة والعناية . وغالبا ما تشمل المحاضرة على المحاضر ويكون صاحب خبرة واسعة وبديهة سريعة ، والحاضرين ، وهم جماعة من ذوى الاهتمام بموضوع المحاضرة . فهى طريقة شائعة تتضمن القاء المعلومات وشرحها من جانب الخبير والاستماع من جانب الدارسين ، وقد يكون مصحوبا بتدوين مذكرات كما قد يتخلل الإلقاء الوفى نهايته بعض الأسئلة الموجهة من المحاضر إلى الدارسين بقصد التأكد من انتباههم وتتبعهم لشرحه وفهمهم

له ، كما قد يسمح للدارسين بتوجيه أسئلة إليه بقصد الاستيضاح وزيادة الفهم .

ولكن هذه الطريقة منتقدة لجملة أسباب منها :

* إنها تضع الحاضرين أو الدارسين فى موقف سلبى من عملية التعلم، إذ هم يستقبلون المعلومات دون القيام بأى جهد فكرى فى الحصول عليها بأنفسهم ، مما يجعل عملية التعلم مجرد حفظ واستظهار لفظى .

* وقد يكون للبعض نقص فى قدرتهم على الاستيعاب واستخلاص الأفكار الرئيسية والربط بينها .

* كما أنها لا تثير ميل الدارسين طالما لا يشاركون إيجابيا فى المحاضرة .

* وإنها مملة ومجهدة للمحاضر الذى يكررها لاكثر من مجموعة .

إلا إنه بالرغم من ذلك فإن المدرب أو المحاضر الذى يعد المحاضرة إعدادا دقيقا ومنظما ، يمكنه عرض مجموعة من الحقائق والأفكار التى تفسر مادة الكتب أو مصادر المعرفة أو تسد ما فيها من نقص . كما أن الدارسين يتلقون تدريبا فى الاستماع وتدوين المذكرات ، فالاستماع مصدر هام من مصادر التعلم ، حيث أن الفرد يتعلم عن طريق الاستماع إلى شخص آخر أو الاذاعة أو التلفزيون وغير ذلك :

ويمكن استخدامها كطريقة تعليم أو تدريب ، حينما يدخل عليها بعض التحسينات التى تزيد من الافادة منها :-

* اعدادها بعناية ودقة : فلا يكفى معرفة الخبير المادة العلمية بصورة عامة ، وإنما أن يعرف على وجه التحديد ما سيلقيه على مستمعيه من معلومات وأفكار والطريقة التى سيسير عليها فى تنظيم هذه المعلومات وتسلسلها .

* وأن يمهد للمحاضرة ببيان الغرض منها وخطته فى إلقائها ، ويمكن توزيع دليل للمناقشة يشمل العناصر الرئيسية والفرعية فى المحاضرة ، فهذا يسهل عملية تتبعهم لها والافادة منها .

* تحديد مادة المحاضرة وعدم اقتصارها على سلسلة من التعميمات ، إن المحاضرة الجيدة هى التى تزود الدارسين بالتفاصيل التى تحيى مادة المحاضرة وتساعد على فهم التعليمات والأحكام العامة ، ولكن مع الحرص ألا تحجب التفاصيل الفكرة الرئيسه فيها أو تطغى عليها .

* مسايرة المادة العلمية ولغتها لدرجة نضج الدارسين حتى يمكن فهمها وتتبعها .

* كما أنه يحرص على أن تكون المحاضرة توضيحا لمادة علمية وتفسيرا وتطبيقا لها .

* ويعتبر التجاوب بين المحاضر والمحاضرين عامل هام فى نجاح الطريقة ، وبخاصة إذا حدد وقتا كافيا فى نهايتها للاجابة على الأسئلة والاستيضاحات والاستماع إلى تعليقاتهم ومناقشتها .

٦ - النقاش الجماعى « عقد حلقات المناقشة »

ويقصد به النظر فى مسألة ما أو مشكلة معينة فى مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة أو توضيح ما يعترض الحقيقة من صعوبات أو

اقتراح لعلاج بعض المشكلات . وهذا النوع من النقاش يبتعد عن الجدل العقيم والمهارات اللفظية حيث يهتم بالحقائق العلمية والمنطق السليم ، وباسلوب يكنفه التفكير الهادف متضمنا البحث والاستقصاء والاكتشاف قبل البت في الخلاصات والاستنتاجات ، إذ أن ذلك في حد ذاته عمل موضوعي لانه يتحرى الوصول إلى الحقائق بأساليب التفكير المبدع الذي يستعرض عدة حلول للمشكلة الواحدة ويختبر كلا منها وصولا إلى الحل الصحيح . وما هو مهم هنا أن يشارك كل أعضاء الجماعة فيما يدور من نقاش بحثا ودراسة واقتناعا في جو من التسامح والديمقراطية ، فالعضو المشارك مع الجماعة يتحمل نصيبا من المسئولية المشتركة إذ أن عمله ما هو الا عمل تكميلي لما يقوم به زملاؤه ولا يمكن الفصل بين الطرفين .

وتهدف الاجتماعات عامة إلى إعطاء المتدربين والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التي تؤديها والأهداف التي يراد بلوغها والوصول إليها ، وكذلك العمل على تشجيعه لمضاعفة جهده في سبيل تحقيق العمل وزيادة الانتاج والاتفاق على بعض الوسائل والأدوات المساعدة في الوصول الى أفضل النتائج ، وأيضا العمل على حث المتدربين في مساعدة أنفسهم للتعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم وفي النمو المهني المستمر ، وذلك من خلال الاجتماعات التي تعقد فيما بينهم . ومن أهم مميزات الاجتماعات :

* رفع الكفاية المهنية والعملية للمتدربين .

* اتاحة الفرصة بدرجة أكبر لوزن قيم المسائل المعروضة .

* البحث وراء الأدلة كأساس لاتخاذ القرارات ، وعدم اصدار الأحكام الا بعد الوصول إلى الأدلة وعرض الاقتراحات بشأن الحلول ومناقشة ما يترتب عليها من نتائج .

وهكذا يمكن القول بأن الاجتماعات تعد من أهم الأساليب لمتابعة المتدربين والتى تجرى من خلال :

عمل لقاءات منفردة معهم ، أو القيام بزيارات لمختلف الأقسام للمناقشة فيما يعترض العمل من مشكلات والبحث فى كيفية التغلب عليها . فلكى تؤدى الاجتماعات وظيفتها لابد وأن تكون هناك متابعة مستمرة للتحقق من تنفيذ ما خطط له ، وذلك عن طريق المداولات الاشرافية ، والعمل على جعل الاجتماعات ندوة لمناقشة المشكلات العاجلة المعترضة ، وتقديم الحلول السريعة والنافعة لما يتجدد من مشكلات .

٧ – البحث العلمى :

هو تلك الجهود المخططة والمنظمة التى تستهدف حل مشكلات محددة ، أو اضافة جديدة إلى المتدرب ، أو تبين أفضل الطرق لتطبيق الأفكار والنظريات الجديدة فى الميادين والمجالات المختلفة ، والتى تعتمد الاسلوب العلمى فى التفكير الذى يتسم بالدقة الموضوعية ، ويطلب الدليل والبرهان معتمدا على الملاحظة العلمية أو التجربة الحاسمة بعيدا عن التحيز أو الاهواء . فهو يقوم على أسس علمية صحيحة ويجرى تجارب دقيقة ويستعين بالاحصاء ويتناول مشكلات الإنسان فى تعلمه وحصوله على المعارف والعادات والقيم والاتجاهات وكلها أمور على جانب كبير من الأهمية . كما انه يعمل على كشف خصائص العملية التعليمية الأساسية وطرقها المثلى وأساليبها المتميزة التى توفر الجهد والوقت والمال . فعن طريق البحوث يمكن الوصول إلى الأدلة التى نستند إليها لتحديد فاعلية الطرق والأساليب التى نستخدمها ، فالمشكلات تتطلب جمع الحقائق لإيجاد الحلول لها .

ومن الاتجاهات الحديثة فى البحوث ربطها بالميدان وإتخاذ الضمانات لسرعة الاستفادة من نتائجها ، حيث أن الميدان هو حقل البحوث ومصدرها الأول ، إذ أنها تتبع المنهج العلمى فى دراستها لحوادثها الخاصة ، وتؤمن بالتجريب وسيلة لدراستها ، وتطمح إلى الموضوعية والحتمية والقياس بقدر ما تسمح به طبيعتها ، ومن جانب آخر لها طبيعة اجتماعية إقتصادية تتناول وتستهدف الرقى بالمجتمع من جميع نواحيه ، وبذا تكون قد خرجت عن عزلتها القديمة ودائرتها الضيقه إلى رحبات الحياة ، ومن التخصص الضيق إلى النوع الشامل الذى تتعاون فيه جماعات الباحثين من ذوى التخصصات المتباينة . وهكذا فقد تحولت البحوث من المجال الفردى إلى الجماعى ، ومن الارتجال والعشوائية إلى التخطيط والتنسيق . كما طرأ التغير فى اعداد الباحث وأدوات البحث ومعالجة نتائجها ، إذ تطورت بحيث تغلب على البحث العلمى الدقة فى اسلوبه والجمال فى تخطيطه وتنسيقه ، وروعة فى نتائجه ، ورغبة أكيدة وهمة عالية فى تطبيق نتائجه والخروج بها من عالم الأرفف والخزائن إلى منطلقات الحياة وميادينها ومشكلاتها العديدة التى ظلت قرونا طويلة فى عزله عن البحث العلمى دون أن يكون من وراء ذلك ثمار تجنى أو أخطاء تتحطم أو أفكار ونظريات جديدة تشق طريقها نحو التنفيذ .

وبذا يمكن القول أن من أعظم الفوائد التى يمكن الحصول عليها من البحوث ، تلك التى تكون ذات طبيعة موجهة ومساعدة على الكشف ، فتقارير البحوث قد تحفز على التفكير حول التعلم وبدائل المناهج والاختيار فيما بينها ، أو التطوير المبنى عليها ، والأمور التى يجب على الدارس معالجتها وتصميمها ، أو الأحكام التى يصورها مطورا البرامج من خلال

خبراتهم ، وكذلك تقدير القيم والفروض التجريبية البديلة .

ومن أهم أنواع البحوث وأكثرها فائدة (البحث التربوى) لأنه يتناول تعليم الانسان وتثقيفه وتوجيهه وضبط سلوكه وتفسير تصرفاته ، فكان له الصدارة بين البحوث العلمية وأنواعها على الرغم من اختلاف طبيعة الحادثة التربوية والتى تستدعى اختلاف طرق البحث ومناهجه وأدواته وآلاته ، وبالتالى فروضه وتصميماته ، مع العلم بأن أسس البحث واحدة ، وهدفه واحد وهو الوصول إلى التفسير والتنبؤ والضبط والتوجيه .

ومثلما للبحوث العلمية مجالاتها فإن للبحث التربوى مجالاته المتعددة :

* فهناك البحوث التعليمية المتصلة بعمل المدارس ومعاهد التعليم .

* وبحوث تتصل بعمل المؤسسات التربوية العديدة كالاسرة ووسائل الاعلام والجماعات والمؤسسات الدينية .

ومن الواضح أن مجالات البحث التربوى متعددة ومتداخله ، ذلك انها تتناول التعليم العام ، وفى كل مستوى من هذه المستويات تتناول المقررات والطرق والكتب والوسائل والمناشط والعلاقات وأساليب التقويم وجميع ما يؤثر فى تعليم الدارسين إيجابا أو سلبا ، كما تتناول القائمين على الأمور التعليم والمؤثرين فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وتتضمن أيضا الخدمات التى تقدمها المدرسة للطالب سواء كانت تعليمية أو ترفيهية أو صحية أو اقتصادية ، وتشمل كذلك إعداد المعلمين والقيادات التربوية والشئون المالية والادارية المتصلة بالتعليم وتنعكس آثارها عليه .

ويكتسب البحث التربوى حاليا موقعا مميزا بين الأنشطة التربوية ، وتعتبر أجهزته ذراعا فنيا للوزارات تؤدى وظائف حيوية هامة منها :

* تطوير النظرية التربوية ومحاولة الوصول إلى نماذج ونظريات عن طبيعة العملية التعليمية ثم الوصول إلى نموذج تدريسى فعال يستند إلى مبادىء التعلم والنمو .

* تصميم وإجراء التجارب التربوية وتقويم نتائجها لمعرفة أكثر الطرق والأساليب تأثيرا وجدوى ، وأفضلها لمراحل النمو المختلفة وأوفرها جهداً ومالا .

* تقويم عناصر النظام التربوى القائم للحكم على مدى تحقيق الأهداف وتكاملها على بقية عناصر النظام ، كدراسة ظاهرة .

* تشخيص مشكلات الأداء التعليمى والوصول إلى حلول لها .

* بحوث مرتبطة بالسياسة وتعطى رؤيا للقيادة التربوية عن حركة التعليم بالمجتمع ومدى كفاءة النظام التربوى فى أحدث تغييرات جذرية فى بنية ومحتوى النظام التربوى .

وقد جرت تغييرات كبيرة فى السنوات العشر الأخيرة فى أساليب البحث التربوى نوجز منها :

* استخدام المنهج التكاملى باستخدام أسلوب الفرق البحثية محل الفردية .

* استخدام الاقتصاديين مناهجهم الاقتصادية لقياس الكلفة والعائد والتحليل المالى لموازنة التعليم وقياس الانتاجية .

* التطوير فى الوسائل الاحصائية واستخدامها بتوسع فى أدبيات البحث كالحاسبات الآلية .

* الاهتمام بالبحوث التطبيقية والمرتبطة بتوجيه السياسة التعليمية .

* زيادة الاهتمام ببحوث تطوير المناهج وتدريب المعلمين .

* التنسيق بين أجهزة البحث والتخطيط ، والتخطيط التربوى بخاصة .

* زيادة التعاون الدولى والاقاليمى فى مجال اجراء البحوث المشتركة وتبادل نتائجها .

* الزيادة فى إنشاء المراكز البحثية فى المؤسسات التعليمية المختلفة .

الفصـــل الرابــــع

* الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب .

* البحوث والدراسات العالمية والعربية فى مجال التدريب .

أولاً : الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية :

إن التدريب الموجه نحو العمل يعد من أبرز الاتجاهات التجديدية فى الإعداد والتدريب فى أثناء الخدمة خلال السنوات الأخيرة ومن تطبيقات هذه الاتجاهات :

برامج تدريب المعلمين القائمة على الكفاءات

برامج تدريب المعلمين القائمة على الأداء

وقد اتضح من دراسة مسحية استقصائية لأهم برامج الإعداد فى الولايات المتحدة أن ٦٠ ٪ من كليات التربية تتبنى برامج الكفاءات التدريسية ، والتى تؤكد أن المعلم لدية الكفاءة فى إعداد خطة الدرس أو استخدام طريقة الاستجواب فى التدريس أو استخدام التقنيات التربوية ، ولا تقتصر هذه الكفاءات على الجانب المهنى وإنما تشمل الجانب الأكاديمى أيضا . وقد اكتسبت هذه الاتجاهات أهمية خاصة حيث اعتبرت أنها :

البرامج التى تحدد الأهداف ، وتبين الكفاءات التعليمية التى على المعلم أن يؤديها وتحدد المعايير التى يتم التقويم على أساسها ، وتضع مسئولية اكتساب الكفاءة وتحقيق الأهداف على المتعلم نفسه .

ولذا قدمت توصية فى هذا المجال تتعلق بإعداد وتدريب المعلم :

* بأن تعدل برامج الإعداد بحيث ينمى لديه الاستعداد للنهوض بالمهام الجديدة التى قد يعهد بها إليه نتيجة إنتشار التكنولوجيا التربوية .

* إتخاذ التدابير على كل المستويات للحد من الفوارق الرئيسية ، وذلك لأن التدريب المستمر للمعلم يهدف إلى جعله على اتصال دائم بالجامعات الأمريكية سواء للتدريب أو لإكمال الدراسات العليا .

وتقام في الولايات المتحدة الدورات المنظمة والورش التربوية ودراسات الجماعة واللقاءات ، ومن الطرق التى إستخدمت أخيراً : طريقة التدريب ذات المنحنى المتعدد الوسائل Multi - Media Apploach والتعليم المصغر والدورات القصيرة .

* اجراء تعديل فى ظروف التدريب بحيث يصبح المعلم قريبا فى المقام الأول ، لا متخصصا فى نقل المعارف المقررة وذلك بإعطائه دورات متتالية للإتقان .

أما الجهات المسئولة عن البرامج التدريبية فى الولايات المتحدة فإن التعليم فيها ذات طابع لا مركزى ، ويشترك عدد كبير من المعلمين فى برامج التدريب أثناء الخدمة ، وبذا فإن الجامعات والكليات واتحادات المعلمين تتعاون فى هذا المجال . وتقدم السلطات المدرسية برامج خاصة لا تتوافر فى الجامعات والكليات ، ولا تقل المؤسسات التربوية المهنية عن الجامعات فى تقديمها الفرص للنمو أثناء الخدمة بما تصدر من كتب ومجلات ونشرات ودراسات وبما تعقده من مؤتمرات وفى بعض الولايات تقوم مجموعة من الباحثين يتبعون معاهد التدريب فى أثناء الخدمة بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية . وتتعين مهمتهم بالتشخيص الميدانى الذى يتم على خطوتين :

الأولى:

التشخيص المكتبي : حيث تتلقى تقارير التوجيه الفنى والمشرفين على العملية التعليمية ودراستها وتحديد الظواهر التى فى حاجة إلى مزيد من البحث والتى يمكن أن تؤثر فى مستوى كفاية العملية التعليمية .

الثانية:

التشخيص الميداني : حيث تجتمع لجنتها لتحديد أساليب واجراءات أدوات التشخيص ، ثم تقرر زيارة المدارس ومقابلة المعلمين والموجهين وعناصر الإدارة المدرسية والعاملين ذوى العلاقة بالتعليم . ثم تحدد من خلال تلك الاجراءات التشخيصية : نقاط الضعف التى كشف عنها التشخيص الميدانى وأسبابها ، ويرفع تقريرها إلى مجموعة الباحثين بمعهد التدريب ، والذين يقومون بدراسة نتائج التشخيص المكتبى والميدانى لتحديد الأسباب التى أدت إلى ظهور الثغرات فى النظام التربوى واقتراح أساليب العلاج المناسبة ، ويتضمن ذلك بطبيعة الحال : بناء برامج تدريبية يقوم **معهد التدريب** فى أثناء الخدمة بتنفيذها وتقويمها ومتابعة آثارها ونتائجها .

كما أنه هناك أسلوب آخر لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فى الحقل التربوى ، وذلك بتوصيف المهام التى يتطلبها العمل توصيفادقيقا ، وبالتالى توصيف العناصر التى تتوفر لها الكفاية المناسبة لأداء هذه المهام . **ومن أمثلة توصيف العناصر** : يعلن معهد التدريب أن هناك برنامج تدريبى يتضمن مقررات ودراسات محددة بمدة محددة لتأهيل وظيفة معينة ، وأن الانتساب للبرنامج اختيارى حسب الشروط الواردة ، وعليه فإن النظام

التربوى يلتزم بعدم ترشيح فرد للوظيفة إلا من بين الذين اجتازوا هذا البرنامج .

أما فى الاتحاد السوفيتى سابقا ودول أوربا الشرقية :

فإنه يطلق على مفهوم التدريب : **رفع المؤهلات** ، وذلك بتشجيع العاملين كل خمس سنوات للالتحاق بالبرامج التى تقدمها معاهد خاصة فى المواد الدراسية المختلفة ، مع المساعدة فى حل مشكلات عامة ، وتحسين مستوى المعلومات ، والإحاطة بأحدث التطورات فى مجال التخصص ، وفى طرق التدريس بوجه عام . وتسمى هذه المعاهد « **معاهد تطوير الكفاءة المهنية للمعلم** » وتتولى التدريب عناصر متخصصه فى التدريب فى معاهد تربويه ، والهدف : تحسين المؤهلات التربوية . ويتولى الإشراف : السلطات المحلية والموجهون .

ويتدرب المعلم المبتدىء بهدف التقدم والتحسن فى مادة التخصص وفى الأداء المهنى والوظيفى ، ويدرس فى خلال عام دراسى برنامجا تعليميا وتدريبيا وأهم أنماط التدريب هنا : الدراسات المسائية ، والدراسات الصيفية ، وينظمها مكتب التدريب ، وكذلك الندوات والمؤتمرات واللقاءات التربوية .

أما أهم عناصر البرنامج فهو : النظام المدرسى ، وأساليب التدريس الفعالة ، وحل المشكلات المدرسية . وتتشابه أفكار أوربا الشرقية فى أساليب وطرق التدريس فى أثناء الخدمة .

أما فى المملكة المتحـدة :

فلديـها نظام الدورات المنتظمـة التى تسـتمـر لعدة أشـهـر ، وأكـثـرها شــيوعـا : الدورات التنشـيطيـة القـصـيـرة التى تعدهـا السلطات المركـزية التربوية المحلية . كما تنظم الجامعات ومعاهد الاعداد برامج تدريبية أيضا . أمـا مـراكـز المعلمين Teacher Centers فـهى عـامل مـسـاعـد فى تقديم المسـاعدة الفعلية لهم من خلال :

اختيار المواد التعليمية وإعدادها ، وإرشادهم الى توظيفها ، وتزويدهـم بنمـاذج من المواد التعليـمـيـة ، والإسـهـام فى تطوير طـرق التـعليم الجـديدة وتجريبها قبل التوجه بها الى المعلمين .

ولهذه المراكـز القدرة على التـركيـز على الحـاجـات الفعلية فى محيط الفصل . ولما كان عصرنا يتميز بالتغير السريع المستمر **فان هذه البرامج يمكن وصـفـها بـالدواء المقوى للجسـم وحفظه ضد الأمراض** .ويشترط اشتراك المتدربين وفقا لرغبتهم الشخصية ، أى الاتجاه نحو التدريب المنبثق من دافعيتهم الذاتية لتحسين الأداء وزيادة القدرة فى تنمية قدرات الطلاب . ويتضح هذا الاتجاه لدى الفئات التاليـة :

* الذين أمضوا فترة طويلة فى المهنة .

* الذين لم يحصلوا على فرصة تدريب سابقة .

* الذين انتـقلوا الى مـدارس من نوع آخـر تقـتـضى مناهجـهـا وإيدلوجياتها التعليمية الإطلاع والإلمام بها والتدريب على أساليب تدريسها .

* الفئات النسائية اللاتى انقطعن عن المهنة بسبب الزواج ثم العودة إليها بعد سنوات .

الدول العربيــة:

إن ما يطبق فيها حاليا من سياسات وبرامج لإعداد وتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة يعكس مجموعة من الاتجاهات العامة :فبالرغم من أن هناك قناعة عامة بأهمية المعلم فى العملية التربوية وبأهمية الدور الذى يمكن أن يقوم به فى تربية وتنمية شخصيات المتعلمين تنمية شاملة متكاملة ، وفى تنمية مجتمعه وتغيير حياته الى الأفضل ، إلا انه هناك عدم رضا فى مجال الإعداد والتدريب وذلك للاختلاف فى مستويات الإعداد وتعدد جهاتها ومصادرها ، وكذلك الضعف فى التعاون والتنسيق بين جهود المؤسسات المسئولة عن الإعداد والتدريب والإنفصال بين سياسات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وأثنائها ، ومن الضعف فى برامج ومناهج إمكانات التدريب .

فمن جانب لا يزال الاعداد الأولى للمرحلة الابتدائية (أو الأساس) يتم فيما دون مستوى التعليم الجامعى أو العالى ، اذ يتم فى معاهد المعلمين لمدة ٤ ـ ٥ سنوات بعد شهادة المرحلة المتوسطة ، أو فى كليات متوسطة بدراسة سنتين بعد المرحلة الثانوية ، أو معلمى المرحلة الثانية والمتوسطة الذين يعدون فى كليات جامعية . كما تختلف الجهة المشرفة على الاعداد قبل الخدمة باختلاف المرحلة التعليمية التي سيدرس فيها المعلم وباختلاف مؤسسة الاعداد ، فمعلم المرحلة الابتدائية أو الأساسية يعدون فى معاهد المعلمين أو دور وكليات المعلمين التابعة للجامعة ، فالجهة المشرفة غالبا هى وزارة التربية والتعليم .

أما معلمى المرحلة الثانوية فالجهة المشرفة تكون الجامعة أو وزارة التعليم العالى .

وبالنسبة للتدريب فى أثناء الخدمة على اختلاف الفئات والمراحل ، فالجهة المشرفة هى وزارة التربية وتوابعها من ادارات وأقسام تعليمية فى المحافظات أو البلديات أو المناطق التعليمية . ولكن يفتقد التدريب والاعداد سياسة تربوية محددة المعالم ترسم اتجاهاته وأهدافه العامة وخط سيره والعلاقة التى تربطه بالآخر وتحدد أولياته. وما يزال ينقص الإعداد الأولى والتدريب الترابط والتكامل الحقيقي بين المؤسسات والجهات التي تتولاهما وتشرف عليها . كما ينقص الخبراء المتخصصون فى مجالها والفنيون اللازمون لتشغيل وصيانة الأجهزة المستخدمة والمبانى والمرافق والأدوات والتقنيات والمكتبات التربوية المتخصصة التى يتطلبها تجاهها . كما يغلب على المناهج والبرامجوالطرق والأساليب فى الاعداد والتدريب ، الطابع النظرى التلقينى ، وضعف الترابط والتكامل فيما بينها ، وضعف الربط بواقع المعلمين والمتدربين وبمشكلات مجتمعهم وحاجاتهم الحاضرة والمستقبلية وبالأدوار والوظائف المتوقع منهم القيام بها. اضافة الى انه ليس هناك اهتمام كاف الى تنمية القدرة على التفكير السليم وعلى البحث السليم والتعلم الذاتى والتقييم الذاتى لهم ولا الشامل . كما انه ليس هناك بناء وتطوير لمقاييس ومعايير يتم على أساسها اختيار المرشحين للاعداد والتدريب أو تقييم المتدربين ، أو تقييم اجراءات وبرامج وأساليب وأدوات ووسائل التدريب ، كما لا يتوافر مراكز تدريب متخصصة تتوافر فيها كافة الامكانات اللازمة لعمليات وأنشطة التدريب المختلفة .

الخلاصـــة :

ان الاتجاهات العالمية المعاصرة تركز على أهم البرامج التى تقوم على الكفاءة والأداء وهى البرامج التى تحدد الأهداف وتبين كفاءة المتدرب التعليمية المؤثرة فى أدائه ، وتحدد كذلك المعايير التى يتم التقويم على أساسها ، وتضع مسئولية اكتساب الكفاءة وتحقيق الأهداف على المتعلم نفسه ، وتؤكد هذه الاتجاهات أن الحاجة الى التدريب تنحصر فى :

* زيادة الفاعلية والكفاءة .
* تنمية المعلومات وتطويرها وتحديثها .
* التكيف مع الظروف الجديدة المرتبطة ببيئة العمل (مركز العمل) .
* الوضع الوظيفى والمهنى للمتعلم .
* تجديد الخبرات واعادة بنائها .

ثانيا : البحوث والدراسات العالمية والعربيـة :

تؤكد المؤتمرات العربية والعالمية على الاهتمام بالدورات التدريبية فى أثناء الخدمة ، كما تؤكد على أهمية الربط بين الاعداد قبل الخدمة والتطورات والتجديدات التى تتم فى بنى وهياكل ومناهج وطرق العمل بالميدان من خلال اقامة قنوات رسمية بين الوزارة ومؤسسات الاعداد لضمان تدريب العاملين ومتابعتهم لتلك التجديدات .

كما ترى التوسع فى انفتاح برامج التنمية المهنية على مؤسسات

المجتمع المعنية للافادة من امكاناتها فى تيسير أساليب فعالة لتدريب العاملين أثناء الخدمة ، كالجمعيات المهنية ومراكز البحوث ومراكز المعلومات والافادة من كفايتها ومواردها بالتدريب على الخبرات المتخصصة التى تقع فى مجالها ، واجراء دراسات تقويمية تتبعية لأثر برامج التدريب فى رفع كفاءة وأداء العاملين فى المجالات المعنية ، والنظر فى تطوير برامج التدريب فى ضوء نتائج الدراسات .

ومن بين توصيات مكتب اليونسكو الاقليمى للتربية العربية حول : تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة :

* أن يبذل المكتب الجهود فى مجال تبادل الخبرات والبحوث بين العاملين فى مجال الاعداد والتدريب ونشر التجارب الرائدة بين الدول العربية للافادة منها فى تحقيق التكامل بين الاعداد والتدريب .

* دورها فى مساعدة مؤسسات الاعداد والتدريب ماديا وفنيا لبعض البرامج الرائدة .

أما المؤتمر الدولى للتربية ـ مكتب التربية الدولى ـ اليونسكو ، فيرى فى تقريره النهائى عام ١٩٨٦ الاهتمام بالتدريب قبل الخدمة ، فالتعيين بدون تدريب أو اعداد ، بسبب الحاجة والنقص فى الموارد البشرية يدعو الى الاهتمام بالتعليم المستمر ، فقد لا تكون الفترات التدريبية كافية ، ولتفادى النقص :

* يمكن اعطاء دروس مسائية في تدريبهم. أو عمل دورات تدريبية عن

طريق : المراسلة ، أو التلفزيون أو دورات صيفية أو الارشاد بواسطة معلمين متمرسين .

* وأيضا استخدام أساليب المشروعات أكثر من البرامج الدراسية ، ويتمثل ذلك بالمدارس الصيفية والتعليم عن بعد .

* هناك حاجة الى نوعية القائمين على التدريب ومؤهلاتهم وكفائتهم فى تصميم النظم والادارة .

* وينبغى بالتالى ربط تعليم المعلم بالبحوث حيث يوفر أساسا علميا سليما للتكيف مع الأوضاع الجديدة ، وتشجيع تطبيق نتائج البحوث الميدانية .

* ولانجاح مشاريع التدريب فى أثناء الخدمة وبخاصة ما ارتبط منها بمراكز التدريب لابد من توافر الخصائص التاليـة :

* توفير دعم برامج التدريب من جانب فرق من العلماء والمربين وخبراء تطوير المناهج والمعلمين ذوى الخبرات .

* توجيه البرامج للتنفيذ فى المدارس وليس على أساس ميثاق جامعى .

* اهمال الجانب أو الطريقة الجزئية ، لصالح تصميم متماسك يشمل تسلسلا من التدريب والتجريب والتبنى الاستحداثى والتنفيذ الواعى على نطاق موسع .

* اهتمام البرامج بخلق مناخات صالحة لخلق مناهج وطنية رئيسية .

ان النظرة الى التدريب فى أثناء الخدمة باعتباره جزء من كل عملية متكاملة ، تؤكد استمرارية التدريب والنمو المهنى وتحسين ما يعلم ، وتهيئة فرص التعلم من خلال مفهوم التربية المستديمة ، الأمر الذى يؤكد ضرورة جعل التدريب ملبيا لاحتياجات الدارسين والعاملين فى القطاعات المختلفة ، فاذا كان التدريب أحد الاولويات الهامة فى التطوير والانماء التربوى مع ضمان تكامل وربط التدريب قبل الخدمة ، ونهج منهج استحداثى باستخدام اسلوب مراكز التدريب متعددة الاغراض ، فيكون قد تحقق مجتمع التعلم والتربية مدى الحياة .

وفى تقرير استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ، من خلال الحلقة الدراسية ـ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم :

يرى ان تطور المناهج وتفسيرها وترجمتها الى واقع فى النشاط التربوى وتطوير الطرائق والاساليب التعليمية وأساليب التقويم يعتمد على التربويين وعلى كفايتهم ووعيهم بمهامهم واخلاصهم فى أدائها ، وبالتالى فان استراتيجية تطوير التربية العربية تعتمد عليهم بانهم ركن أساسى من أركان تحقيقها . وان هناك اعتبارات أساسية تدعو الى مراجعة أساليب اعداد المعلمين والقائمين على التربية وتدريبهم أثناء الخدمة ، وبالتالى تطوير مهامتهم وجعلها بعدا رئيسيا من أبعاد الاستراتيجية المعتمدة لها ، كما يصدق القول على فئات المختصين بالتربية وعلومها أو العاملين فى ميادينها ممن سيشتركون فى تطوير أنظمة التربية العربية .

كما يلاحظ التقرير ان هناك نقصا ملحوظا فى الاعداد وظروف العمل ،

وتميزه بالجمود والتقليدية ، وتقييد حرية المعلم فى المبادرة والتجديد . ولذلك يؤكد هنا حسن الاختيار ووضع البرامج الوافيةللاعداد من تكوين مؤسسات ومعاهد موزعة فى مناطق مختلفة وجعلها مراكز اشعاع ومنطلقا للتجديد . كذلك ينبغى استثمار مبدأ التربية المستديمة كاستجابة لحقيقة التغير فى تطوير مهمات المعلمين وتطور المعرفة العلمية والتربية . كما انه لابد من النظر فى الاعداد الى مطالب المستقبل وتطوراته ، والوعى بالتحديات المرتقبة والتغيرات الخطيرة التى ستحصل فى نهاية هذا القرن والقرن القادم فى مناحى الحياة القومية والاقتصادية والتقنية والعلمية سواء فى العالم أو الوطن العربى .

وأن تكون برامج التدريب نماذج صالحة للتجديد التربوى والاعداد للمهنة فى جميع المراحل على المستوى الجامعى عن طريق تطوير كليات التربية فى برامجها وتتوسع فى مهامتها فتشمل الاعداد لمختلف المراحل ، كما يستوجب الاعتناء بالبحوث التربوية وتنمية مجالاتها وممارسة وتجريب وتطبيق نتائجها .

وأيضا علينا بان نولى عناية خاصة بتكوين هيئات تدريسية تتميز بالكفاءة وبخاصة لمعاهد الاعداد والكليات يسهمون فى تطوير برامج الاعداد والتدريب باتجاهاتها الحديثة وفى قيادة الحركة التربوية وتكوين فكر عربى متميز .

ويمكن ايجاز آراء ونتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات فيما يلى :

* أن الإعداد والتدريب وتطوير مهمات التربية والمجتمع ركن أساسى

لتجديد التربية العربية ، وبعد رئيسى من أبعاد الاستراتيجية المعتمدة لها .

* الاعتماد علي اتجاهات التجديد وعلى مبدأ التربية المستديمة .

* جعل التدريب موصول بالاعداد .

* اعادة النظر فى برامج الاعداد على أن تصبح فى مستوى التعليم العالى .

* ربط مؤسسات الاعداد بالجامعات والمجتمع وتوثيق الصلات ببعضها .

* تجديد الاعداد وبرامج التدريب ، ينبغى أن تؤدى الى الارتفاع بكفاءة الدارسين المهنية والاضطلاع بالمهمات الاجتماعية والقومية والارتفاع بمستوى المهنة وبما يؤدى الى كفاية الأنظمة التربوية وزيادة جدواها وخفض كلفتها .

فالدراسات والبحوث فى الواقع تؤكد على جانبين هامين :

* حاجة الأفراد الى التدريب أولا .

* وضرورة العناية بالاحتياجات الأساسية والمبادىء الرئيسية عند التدريب ثانيا .

الفصل الخامس

الأسس العلمية التى تبنى عليها البرامج التدريبية

* التخطيط
* الأهداف
* المحتوى
* العناصر المشتركة

الأسس العلمية التى تبنى عليها البرامج التدريبية :

بالرغم من اختلاف البرامج التدريبية من حيث طبيعتها وأنواعها وأساليبها ووسائلها تبعا لاختلاف الاحتياجات التى تخطط البرامج على أساسها ، واختلاف نوعيات وكفاءات المتدربين المشاركين فيها وطبيعة تخصصاتهم ، ومدى توافر الامكانات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذها ، فإن هناك اسسا ومواصفات عامة ومطالب مشتركة تصلح للقيام بتقويم أى برنامج تدريبى والحكم عليه فى ضوئها . ويمكن الوقوف على بعض الأسس والمبادىء الرئيسية التى تقوم عليها البرامج التدريبية فيما يلى :

١ - التخطيط للتدريب :

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية وتقديرها ، الأساس الأول فى مجال التخطيط للتدريب ، فالاحتياجات هى المؤشر الحقيقى الذى يوجه التدريب إتجاها سليما بطرق ووسائل علمية محددة من خلال دراسات مسحية تحليلية تتناول جوانب رئيسية متكاملة كالنظام التعليمى ومعرفة أهدافه وموارده ، وتحليل مضمونه ومحتواه ، وتحليل الأداء الفعلى للعاملين للوقوف على المهارات والمعارف المطلوب تنميتها لديهم .

وفى ضوء هذه الاحتياجات يتحدد محتوى برامج التدريب المتصلة بمشكلات المتدرب الميدانية وباحتياجات العاملين وما قد يعترضهم من صعوبات ليكون هذا المحتوى مثالا للواقع العملى .

ويمكن حصر أهم الاحتياجات فى برامج التدريب عن طريق :

* الاحتياجات المهنية والعلمية والثقافية .

* واحتياجات الدارسين ، ومراكز العمل ومشاكله واحتياجات ومطالب المجتمع .

* مشاركة المتدربين فى تشخيص الأداء الميدانى للتعرف على الاحتياجات التدريبية ، فالادراك بأن هذه المشاركة فى تخطيط برامجه يزيد من خبراتهم وتحسين مهارتهم . والقيادة هنا مسئولة عن تشجيعهم وتوجيههم نحو وضع برامج التحسين وتنفيذها . فالتأكد من وجود نوع من الاجماع المناسب على الاحتياجات المراد تحديدها والكشف عنها ضرورى من أجل العمل على الصياغة مستقبلا لبرامج التدريب .

* كما انه من الضرورى احتساب المتطلبات أو الاحتياجات جزء من الأعداد المبدئى أو التدريب فى أثناء الخدمة .

* تحديد جهاز أو تنظيم يمكنه ابراز الاحتياجات التدريبية ، وكذلك إيجاد مصادر متعدد للتشاور مثل : لجان التطوير والتدريب ، أجهزة التخطيط ، إدارات الاعداد والتدريب الكليات ، مراكز البحوث ، شبكات التجديد.

ان الاحتياجات تعكس الاسبقيات التى تبرز عن تغييرات تطورية معنية وادخال المستحدثات ، فالبطىء فى مؤسسات الاعداد وفى تبنى المستحدثات واضح ، بينما التدريب أثناء الخدمة يسير فى تعامله مع الأفكار والوسائل الجديدة .

٢ - أهداف البرنامج :

وهى لب العملية ، وتنبثق هذه الأهداف من موضوع البرنامج ونوعية المشاركين فيه ، ويتطلب أن تكون الأهداف ذات صلة بأهداف المجتمع ، ونظام العمل وخططه واحتياجاته ، كما يتطلب أن تتصف بالشمولية بحيث تؤدى إلى تزويد الفرد بالمعلومات الأساسية والمهارات والاتجاهات الايجابية فى ميدان التخصص والنمو المهنى .

٣ - محتوى البرنامج :

فى ضوء الدراسات والاستطلاع والأهداف يبنى البرنامج ، وكذلك استنادا إلى حاجات النظام الذى يشارك فيه المتدربون ، ويمكن تصنيف هذه الحاجات إلى ثلاث مجموعات :-

(أ) تقييم التطورات التقنية وأهميتها .

(ب) تطبيق التجارب .

(جـ) تشجيع الابداع فى محتوى وطرق التنظيم .

وفى ضوء الاتجاهات المعاصرة هناك جوانب هامة لابد من مراعاتها عند تحديد المحتوى :

- الموضوعات تكون فى مستوى المتدربين - مساهمة المتدربين فى تحديدها .

- تزودهم بمعلومات ومهارات واتجاهات جديدة في ميدان العمل .

- وجود الجوانب العملية والممارسات الميدانية فى المحتوى اضافة على الأساليب النظرية .

- الاستفادة من المستحدثات العملية فى تناول المحتوى والانشطة ، اطلاع المشاركين على كل جديد فى الميدان .

- اعداد كتيبات أو مذكرات فى مجالات موضوعات التدريب بمستوى ممتاز اعدادًا واخراجًا .

٤ - العناصر المشتركة : المدربون والمتدربون :

ويتطلب ذلك تحديد نوعية المدربين الذين يحتاجهم البرنامج ، كما ان اختيار المتدربين ذا اهمية خاصة فى ضوء الاحتياجات الحقيقية والواقعية لهم فى ضوء حاجة الميدان ، مع مراعاة تقارب فئات المشاركين من حيث الأعمار والمؤهلات والاقدمية فى العمل . ولذا كان لابد من اختيار دقيق للمحاضرين والمدربين بما يتصفون بالخبرة الميدانية المستنيره والمستوى الاكاديمى المناسب .

الخلاصـــة :

يمكن تقصى الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة والحصول عليها بالأساليب التالية :-

* جمع البيانات الاحصائية .

* جمع المعلومات الخاصة بالموضوع .

* تشخيص الميدان من خلال معايير كفايات مهنية .

* التقارير الفترية والسنوية التى تصدرها جهات الاختصاص .

* قياس الاداء الحالى الممارس ومقارنته بمستويات الاداء المنشودة .

* نتائج التقويم الذاتى لذوى العلاقة .

* آراء مقترحات أهل الخبرة والمشورة عن طريق :

(أ) مقابلات فردية وجماعية للعاملين فى الميدان والمهتمين بأمور العمل .

(ب) زيارات متابعة تنفيذ العمل .

(جـ) تطبيق استبانات حول البرامج التدريبية المقترحة .

(د) بحوث اجرائية ميدانية أثناء البرامج التدريبية .

(هـ) التقييم العام لمدى تحقيق أهداف السياسة الخاصة بالعمل لخطتها الموضوعية .

(و) استقصاء الآراء .

وهذه الخطوات تخدم أهداف التدريب فى تصحيح مسار العمل الميدانى وتطويره .

الفصل السادس

التقويم المناسب للتدريب :-

** معنى التقويم

** المتابعة الميدانية للمتدربين

** افضل اساليب المتابعة الميدانية لهم :

* اجراءات الاستبانات .

* المقابلات .

* الاجتماعات .

* الزيارات .

* الدراسات والبحوث .

* تجربة مجموعتين .

* عمل اختبارات قبلية وبعدية لهم .

** ادوات المتابعة الميدانية .

التقويم المناسب للتدريب

كيف يتم تقويم المتدربين ؟

أولا : معنى التقويم والقصد منه :

التقويم هو اصدار حكم على قيمه الاشياء أو الأشخاص أو الموضعات ، وهو بهذا المعنى يتضمن استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقدير هذه القيمة . والتقويم يتعدى نطاق الاختبار والقياس اللذين يعطيان قياسات كمية ، بينما التقويم يرشد نحو الأحكام الكيفيه ، أى أن التقويم لا يقف عند النتيجه العدديه وإنما يتعدى ذلك إلى ملاحظة تقدم المتعلم خلال فترة زمنيه محدده .

ان عملية التقويم تشتمل على جانبين رئيسين هما : الشخصى والعلاج . وقوام هذه الفكرة هو ان الفرد يميل نحو تقويم الذات واداء الآخرين . وهو فى هذا الشأن يشخص ويصدر قرارات قد يكون لها دور فى تعديل الأداء وتغيير فى العلاقات والتفاعلات ، كما أن أى فرد حينما يخطط لعمل ما أو يفكر فى إجراء اتصالات معينة مع آخرين يبدأ أولا فى التحليل والدراسة التمهيدية ثم يبدأ مرحلة التنفيذ ، ومن خلال هاتين المرحلتين يجرى عمليات مراجعة مرحلة نهائية بقصد تبين مدى الاتفاق بين ما قام به من اجراءات وما حدده من الأهداف بداية . وفى النهاية يصل إلى قرار بشأن مدى نجاحه أو فشله فيما قام به من اجراءات ومدى نجاحه فى

التفكير فى إتجاه معين وتحديد الأخطاء التى وقع فيها والتى كانت مسئولة عن عدم بلوغ أهدافه . فالتقويم إذن هو اصدار حكم على مدى تحقيق وبلوغ الأحداث المنشودة ويتضمن ذلك دراسة الاثار التى تحدثها بعض العوامل والظروف فى تيسير الوصول إلى تلك الأهداف أو تعطيله . والتقويم يستخدم كوسيلة لضمان الجودة العملية فى كل دورة تدريبيه مما يجعل نتائجها مماثلة فى جودة نتائج الدورات السابقة أو قد تفوقها . فهو إذن عملية منظمة لتجميع أدلة لتحديد حدوث تغييرات فى المتعلم من جهة ، وتحديد كمية درجة هذا التغيير فى كل فرد متعلم من جهة أخرى . أى أنه عمليه حكم على قيمة نتائج أو مخرجات علمية أو برنامج ، إذ انه لابد أن يجمع معلومات وبيانات عن الجوانب الاساسية لواقع البرنامج المراد تقويمه وذلك وفق أساليب ومناهج مختاره لجمع هذه البيانات التى لابد من تناولها بالتصنيف والتحليل فى ضوء معايير معينة .

كما انه عملية علمية تعتمد كلياً على الاهداف المحددة للعمل ، ومن ثم فإن المجتمع وأولياء الأمور والمعلم والمتعلم والمستويات الادارية لكل منها أهدافه ، والجميع يحتاج دائما إلى تعرف طبيعة ما يجرى من الجهود واتجاهاتها ونواحى القوة والضعف فيها تمهيدا للعلاج قبل أن يستفحل المرض .

وهو يعتبر وسيلة لمعرفة الأدلة اللازمة لتحسين العمل ، ووسيلة علمية لجمع البيانات والبدائل المطلوبة لتحديد مستوى التعلم وفاعليته . ثم إنه نظام لضبط كيفية التعلم ، فعن طريقه يمكن تحديد مدى كفاءة العمل فى المراحل المختلفة ، فإذا ثبت أى قصور فى العمل ينظر إلى التغيرات التى يمكن ادخالها لتحسين تلك العملية قبل فوات الأوان .

أما في العملية التربوية ، فيعتبر كأداة مستخدمة للتأكد من كفاءة الاجراءات البديلة في تحقيق بعض الغايات التعليمية . ومن ناحية أخرى يمكن أن يلعب دورا هاما وفعالا في توفير كل المعلومات التي يحتاجها المعلم لاتخاذ القرارات اللازمة بالنسبة للمتعلمين . فهو نظام تغذية راجعه يحدد فاعلية التعليم في كل مرحلة من مراحلها ويصحح مسارها نحو الأهداف المرجوه . وهو أيضا أداة في البحث والتطبيق التربوي للتحقيق من فاعلية البدائل المتاحة التي تساعد على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية .

فالتقويم عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه للتعرف على نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها ، ونقاط القوة لتعزيزها والتأكد عليها ، كما يكشف العوامل المؤثرة سلبا للعمل على تفاديها ، وايجابا للعمل على زيادة فاعليتها والتنسيق بينها . فنحن يمكننا التعرف على النواحي التي تحتاج إلى التحسين والتطوير بوسيلة التقويم الذي يلزم سير الخطة ، حيث أن نتيجه التقويم هي التي تحدد الخطط التي تقوم برسمها وتنفيذها . فالتقويم جزء لا يتجزأ من التخطيط الذي يعمل على تحسين العمل ، إذ أنه يعني بتحليل الموقف ومعرفة الأسباب والمؤثرات التي تكمن وراء هذا الموقف حتى يمكن إتخاذ خطوات إيجابية للتحسين والتطوير .

هناك حقيقه لابد من ادراكها عند القيام بعملية التقويم ، وهي اننا لا نقيس أو نقوّم المتعلم ، وإنما نقيس ونقوّم صفاته ومميزاته . مثل : قدراته اللغوية ، درجة استيعابه للمادة العلمية ، درجة استعداده العقلي .

ثانيا : المتابعة الميدانية للمتدربين :-

لما كان التدريب يؤدي الى تحسين الأداء للمتدرب وتنميته ، فان

التغييرات التى تطرأ على نموه تصبح من الدلائل على مدى التحسين فى البرنامج التدريبى ، والحكم الصحيح على نجاح البرنامج التدريبى ينحصر فى مدى نقل ما تعلمه المتدرب من معلومات والتفاعل معها إلى مرحلة التطبيق الفعلى فى الميدان . ولذا فإن هذا البرنامج ينبغى أن يحدد اسلوب المتابعة مسبقا ، وباطلاع المتدربين عليه بما يؤدى إلى تنمية قدرتهم وتصحيح مواقفهم ودفعهم لتبنى مبدأ التربية المستمرة . فعملية المتابعة تسهم فى التأكد من فاعلية التدريب والحكم على مدى صلاحية البرنامج التدريبى واكتشاف نواحى الضعف فيه ، كما يمكن قياس النجاح فيه أثناء الخدمة من خلال جانبين هامين :

- الحكم الصادر من المشاركين أنفسهم

- قياس أثر البرنامج على سلوك المتدربين

فالمتابعة عملية مكملة ومصاحبة ومطورة للعملية التدريبية ، وشاملة ومستمرة وملازمة وموضوعية تهدف الوقوف على مدى بلوغ البرنامج التدريبى لاهدافه ، وابراز نقاط القوة والضعف فيه ، واقتراح الوسائل الفعاله لتطويره وتصحح مساره . وهى من أهم الوسائل المستخدمة فى تحديد التغييرات التى تطرأ على النمو فى مواقع العمل لمعرفة النجاح فى العمل بعد الدورة ومدى الافادة منها ، لان تقويم أى نظام ككل يبقى بدون اجابه حتى نتابع إنتاج النظام كله ، إذ أن نتائجها تساعد على تحليل مدى فاعلية الاستراتيجيات التى استخدمت فى العملية التدريبية .

فالمتابعة عملية لمراقبة تنفيذ خطة التدريب ، وتهدف إلى التوجيه والتعاون وحسن الافادة من الخبرات النافعه وتبادلها لرفع مستوى الخدمة العملية ورفع كفاية القائمين عليها . كما أنها تهدف إلى تجميع البيانات والمؤشرات والاحصائيات اللازمة التى تعتبر أساسا لعملية التقويم ، إذ أن التقويم والمتابعة عنصران مقترنان ببعضهما ، حيث أنه فى ضوء تلك المؤشرات والبيانات التى يتم تجميعها من خلال عملية المتابعة تتم عملية التقويم .

وفى الحقيقة أن مرحلة مابعد التنفيذ وعودة المتدربين وممارستهم لعملهم ذات أهمية للوقوف على أثر التدريب والتعرف على الفوائد التى تحققت لهم واثره على الدرارسين ، أى تقصى الأثار التى تركها البرنامج التدريبى فى سلوك المتدربين واتجاهاتهم ومهاراتهم ، لا سيما وأن مهمة التدريب لا تنتهى بانتهاء تنفيذ البرنامج ، بل تمتد إلى حيث يتابع المتدرب فى ميدان عمله للوقوف على أثر البرنامج فى شخصه وفى الارتفاع بمستوى الأداء حيث يسهم الاداريون والمشرفون والأساتذة فى هذا المجال .

أفضل أساليب المتابعة الميدانية للمتدربين :

لم يعد المتدرب فى أثناء الخدمة قاصرا على مجرد العمل على تأهيل من دخل المهنة دون اعداد مسبق ، ولم يعد مجرد حل طارىء لمشكلة طارئه ، كما لم يعد مجرد برامج تصحيحيه تهدف إلى معالجة عيب اعداد سابق ، بل أصبح جزءا من عملية متكاملة تستهدف تنمية المتدرب مهنيا وعلميا وثقافيا تبدأ منذ اعداده قبل الخدمة وتستند إليها ثم تواصل بعدها طوال

حياته . الأمر الذى يتطلب من المتدرب أن يعمل على النمو ذاتيًا بما يجعله قادرًا على مواصلة التعليم وتطوير مهارته واستثمارها بما يفيد ذاته ومجتمعه ، كما يتطلب من برامجه أن تستهدف الارتفاع بمستوى وكفاية المتدرب بالشكل الذى يضمن تحقيق الأهداف العامة ورفع مستوى الأداء ، والتماس أثر ذلك فى مستوى العاملين . ان أى برنامج تدريبى لابد وأن يحقق لدى المتدربين بعض التقدم أو اتقان مهارة ، سواء يدوية أو فى استعمال الوسائل التعليمية أو التعرف على طريقه جديدة فى الأداء ، أو اكتساب بعض مهارات تقييم البرامج ، أو التعاون فى تنظيم مشروع ، وغير ذلك من الجوانب العلمية والثقافية الأخرى .

وتنشىء كثير من الدول ادارات خاصة للمتابعة والتقويم تكون مهمتها وضع الاختبارات والمقاييس وإعداد القوى العاملة من خبراء فى التقويم إلى مشرفين وعاملين ليكونوا عدتها ووسائلها فى تكوين صورة علمية دائمة لما يجرى فى الميدان ، وتشخيص نواحى قوته وضعفه واقتراح وسائل تحسينه والارتفاع الدائم لمستواه . ان دراسة أى موضوع أو التخطيط لاى عمل ، لابد وأن تكون هناك متابعة له حتى يتم على الوجه الأكمل ، ونكون أكثر اطمئنانا على حسن سير العمل ومدى مطابقته لما خطط ونفذ له .

وتتعدد أساليب المتابعة حسب طبيعة البرنامج التدريبى وظروفه والبيئة التى ينفذ فيها وموضعات الدراسة وفئات ومستويات المتدربين والامكانات المتاحة وقدرات المدربين والأهداف المطلوب تحقيقها والعناصر المطلوب قياسها ، ومكان وزمان التنفيذ .

ويمكن أن تتم المتابعة بالطرق والوسائل الآتية :-

١ - اجراء استبانات تكشف عن مدى الاستفادة من الدورات وأثرها على وضع المتدربين وعملهم :

لما كان التدريب يهدف إلى تلبية احتياجات ومتطلبات نمو المتدربين الذين هم مدخلات العملية التدريبية ، فإنهم يستحقون أن يكونوا أول فئة تشارك بصورة ديمقراطية فى تقويم الدورة أو البرنامج التدريبى وذلك عن طريق أو خلال استبانة واضحة البنود .

والاستبانه أو الاستفتاء عبارة عن عدد معين من الأسئلة تشير إلى حقائق أو ما يتعلق بالرأى يقوم المتدرب بالاجابة عليها . ويمكن استخدامه فى المجالات التالية :

* جمع بيانات عن العوامل المؤثرة فى العملية التدريبية مباشرة .
* وسيلة كتابية فى تقويم مدى تحقيق الأهداف التدريبية .
* توفير بيانات لازمة مرتبطة بتخطيط التدريب .

والأسئلة التى يحتويها الاستفتاء تتوقف صياغتها ونوعها على النشاط المراد قياسه . كما يتوقف نجاحه على مهارة وخبرة القائمين بتصميمه . كما انه من الضرورة تغطيه الاستفتاء لجميع جوانب البرنامج التدريبى من حيث الأهداف ، الموضوعات اساليب التدريب ، أساليب تقويم المتدربين واختيار مكان التدريب وتوقيته ومواعيده .وتعتبر نتائج استطلاع الرأى للدارسين فى نهاية البرنامج من أهم أساليب الحكم على اداء مقدرة

المدربين ، كما أن المؤشرات التى تتجمع نتيجه هذا الاستفتاء تعتبر كمعيار يعتمد عليه تقويم المتدربين فى برنامج تدريبى محدد . ويمكن إيجاز هذه المعايير فيما يلى :

* التحضير الجيد للموضوع الذى يقدمه ، الالمام التام بالمادة العلمية المتعلقة به .

* الخطة السليمة لتقديم الموضوع التدريبى .

* الدراسة التامة بأساليب التدريب الحديثة ، والاستخدام السليم للوسائل والتقنيات ، والاختيار الموفق لها لتلائم الموضوع المقدم .

* العلاقات الانسانية واسلوب التعامل مع المتدربين .

* القدرة التامة على التصميم السليم للاختبارات مع الدراية التامة باسلوب تحليل وتقويم نتائجها .

* تأثير المظهر الشخصى والسلوك العام الذى يجعل منه قدوة حسنة للمتدربين ، إذ أن ذلك ينعكس عليهم ويتطبعون بها ، وبخاصة العاملين الجدد .

والآن يمكن التعريف بكيفية بناء الاستبانات فى مجال تقويم ومتابعة الدورات ، حيث يتم بالمراحل التالية :

- المرحلة الأولى

وتبدأ بتحديد المشكلة بدقه .

- المرحلة الثانية :

ويتم فيها تحديد الأصل الموجه إليه الاستبانه ، وتحديد طبيعته ومواصفات العينه كمًا وكيفًا . والأصل : هو الأفراد المشتركين فى العملية التدريبية ، ويضم المتدربين ، المدربين ، وهم عناصر النظام المنفذين أو القائمين بتنفيذ العمليات .

- المرحلة الثالثة :

اختيار أسئلة مفتوحة توجه إلى فئات يعتمد على تعاونهم فى اكتشاف الاختلافات والبيانات المختلفة فى الاجابات فى جميع المجالات التى يراد تقويمها .

- المرحلة الرابعة :

وبعد الحصول على معطيات اجابات الأسئلة يمكن صياغتها بحيث تتناول جوانب البرنامج التدريبى بما يمكن أن يوفر كل سؤال معلومات واضحة تلقى الضوء على أكثر الجوانب التى يراد تقويمها وللأسئلة أو البنود عدة أنماط تتحدد صورها تبعا لطبيعة المشكلة أو الهدف المطلوب بلوغه .

٢ - المقابلات والملاحظات :

تعتبر المقابلة استفتاء شفهى يوجه المقابل من خلالها مجموعة من الأسئلة لأفراد يرغب فى الحصول منهم على معلومات معينة . وهى كثيرا ما تستخدم فى المواقف العملية ، كما هو الحال عند المحامى أو الطبيب ، وفى لجان القبول بالمعاهد والجامعات وفى عملية اختيار الموظفين والعمال . فعن طريقها يحصل الباحث على معلومات دقيقة وواقعية وذلك

لتواجده بنفسه عند الملاحظة واستقاء المعلومات دون حاجة إلى النقل من الغير ، كما انها تعطى الحرية للشخص المراد مقابلته فى ابداء ما لديه من أفكار وآراء ومبادىء باسهاب وتفصيل وشرح . وللمقابلة أنوا ع أكثرها شيوعا :

- مقابلات موجهة :

وتصا غ الاسئلة فيها فى قائمة محددة يطلق عليها اسم استمارة ، وعلى المقابل أن يوجه أسئلته بنفس الترتيب والصياغة التى عليها ، إذا أنه مطلوب منه عدم تكرار السؤال أو الانحراف عن الترتيب . والمقابلات الموجهة تكون عملية بدرجة أكثر من طبيعتها ، لان الطريقة المقننه توفر تحكما يسمح بتكوين تعميمات علمية ، إذ ان تجميع بيانات كمية ومقارنة من جميع الأفراد يؤدى إلى الصلابة وعدم المرونة فى إجراءات البحث التى قد تمنع الباحث من المحاورة بالعمق الكافى ، الأمر الذى يجعل الباحث فى أن يتحلى بالقدرة وتملك مهارات شخصية . وتستخدم هذه الطريقة فى التعرف على آراء الأفراد فى السياسة التعليمية واتجاهات المعلمين نحو النظم التعليمية والتربوية .

- مقابلات غير موجهة :

وتستخدم فى تذكير المقابل بالمجالات التى يلزم تغطيتها ، ففى بعض الأحيان يشجع الافراد للتعبير عن أفكارهم بحرية ، واحيانا يتم الحصول على المعلومات بطريقة عرضية لا يعرف المقابل أنه هو المطلوب فى اعطاء المعلومات ، وبالتالى فإنه لن يدلى بإجابات مزورة وغير صحيحة . ويكثر

استخدامها في مرحلة البحوث الاستطلاعية عندما يكون الباحث غير متأكد من الأسئلة التى ينبغى توجيهها أو كيفية التوجيه ، كما أنها قد توفر تبصراً بالدوافع الانسانية والتفاعلات الاجتماعية التى تمكن من وضع فروض مفيدة .

ويحتاج المقابل فى هذا النوع من المقابلات بالاضافة إلى المهارات الشخصية إلى وجوب معرفته بدرجة كافية من العمق بالبحث الذى تجرى بشأنه المقابلة حتى يمكن من اتخاذ قرارات والوصول إلى بعض الأحكام ، إلى جانب ما يحتاجه الباحث من الدراية الكاملة لطرق واجراءات المقابلة الموجهة وغير الموجهة ، فقد يحتاج إلى استخدام كليهما اثناء البحث . وعلى العموم يمكن التوفيق بين هذين النمطين بحيث يسمح فيه للمقابل بالحرية فى استخدام اسئلة بديلة تبعا لحكمة بانها تناسب مستجيبا معينا لاسئلة معينة .

٣- الاجتماعات :

وتعتبر من الامور الهامة نظرا لوجود الاختلافات والفروق بين الافراد وعادة فى أكثر الامور . ويمكن عن طريقها تبادل الافكار والاراء وتقديم المقترحات بحيث يمكن استفادة الجميع منها ، باضافة معلومات ومعارف فى مجال تخصص كل منهم تساعد فى الاسهام فى نهضة المجتمع وذلك فى محاولة للوصول إلى الأهداف المراد بلوغها للارتقاء بالعمل . فالاجتماعات اذن صورة حية للمشاركة الايجابية تقوى العمل الجماعى وتشجعه ، كما انها تتيح الفرصة للقيام بذلك العمل وللخدمات العلمية .

وتعقد عادة حلقات المناقشة من خلال الاجتماعات الدورية فى الاقسام أو فى صورة مجموعات صغيرة لابداء الرأى واثارة المشكلات الواقعية فى محاولة لايجاد الحلول لها .

وهى تعد من اهم الاساليب المتبعه فى متابعة المتدربين التى تجرى من خلال : عمل لقاءات منفردة مع المتدربين والقيام بزيارات لمختلف الاقسام للمناقشة فيما يعترض العمل من مشكلات والبحث فى كيفية التغلب عليها .

٤ – الزيارات : (يرجع إلى الفصل الثالث)

٥ – الدراسات والبحوث : (يرجع إلى الفصل الثالث)

٦ – تجربة مجموعتين : أحدهما ضابطة والاخرى تجريبية :

تستخدم عادة اساليب احصائية للمقارنه بين عينتين مستقلتين ، ويسمى التصميم الخاص بالبحوث والتجارب التى تستخدم هذه الانواع من الاختبارات الاحصائية عادة : بتصميم المجموعتين الضابطه والتجريبية ، حيث تختار عينتان بصورة عشوائية ، وتخضع التجريبية لظروف تختلف عن ظروف العينه الضابطة ، ثم تطبق احدى ادوات القياس كالاختبار أو الاستبيان على كلتيهما . ثم تتم المقارنة بين درجات العينتين باستخدام احدى الطرق الاحصائية اللامعلمية الخاصة بهذا النوع من تصاميم البحوث .

ويقصد بالعينه التجريبية : موقف يختلف فى الظروف المحيطة باحدى العينتين ، مثلا :–

– تكون أحدها تمثل طلبة مدرسة فى فصل معين ، والأخرى فصل آخر فى نفس المدرسة .

أو : قد تمثل أبناء الريف والاخرى تمثل أبناء المدينة .

فالعينة هى جزء من المجتمع الذى تجرى عليه الدراسة ، يختارها الباحث بدلا من اجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع ، وذلك لأسباب اقتصادية وعلمية ، حيث لايمكن للباحث أن يجرى دراسته على المجتمع ككل وخاصة إذا كان واسعا ، إذ سيكلفه ذلك من الوقت والجهد والمال مالاطاقة له به .

والعينة أنواع ، ويتحدد نوعها حسب : الطريقة . أو الاسلوب الذى يتم بواسطته اختيارها من المجتمع . فهناك العينة العشوائية البسيطة ،والعينة الطبقية ويتم سحبها من المجتمع بعد تقسيمه إلى مجموعات متجانسه ، حيث يتألف كل مجموعة منها من عدد أفراد المجتمع ذى الخصائص والصفات المتشابهة . وهى تستخدم لضمان تمثيل المجتمع فى العينة .

ان استخدام عدة عينات مستقله واخضاعها لمواقف تجريبية هى من التصميمات الشائعة فى البحوث التربوية ، كما أن تطبيق الاستبانات على مجموعة من العينات المختلفة لغرض التعرف على آراء وأفكار واتجاهات أفرادها بشأن العديد من القضايا والمتغيرات ، يتميز فى الدراسات والبحوث الاجتماعية .

والباحثون فى معظم هذه الدراسات والبحوث يطلبون المحاولة فى التعرف على طبيعة الفروق الموجودة بين هذه العينات لاجل التوصل إلى شتى الاستنتاجات ، واجراء العديد من الدراسات اللاحقة لاستكمال الصورة حول المتغيرات موضوع الدراسة .

فما هو المتغير ؟

هو صفه أو خاصية من خواص شىء أو شخص ، وله أكثر من قيمه واحدة فى الظروف والاوقاف المختلفة ، كالعمر والجنس واللون والوزن والطول . فهو صفه تميز الاشياء وتتنوع المتغيرات ومستوياتها ، بحسب طبيعة البحث وأهدافه . ومن أمثلتها التى تتم دراستها فى البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية : التحصيل والذكاء ، طرق التدريس ، الطموح ، الاختيار الدراسى ، المهن والاتجاه **ومن أنواع المتغيرات :**

* المتغير المستقل : وهو الذى يؤثر أو يسيطر عليه الباحث عادة فى التجارب التربوية والنفسية والاجتماعية ، للتعرف على تأثيراته فى المتغير التابع .

* المتغير التابع : وهو الذى يقع عليه التأثير من المتغير المستقل .

* المتغير المستمر : وهو الذى يمكن أن يأخذ أى قيمة بين نقتطين على مقياس معين ، كالوزن والعمر ودرجات التحصيل أو مستوى الذكاء .

* المتغير المتقطع : هو الذى تكون القيم الخاصة به محددة على مقياس معين ، كالجنس الذى يكون اما ذكرًا أو أنثى ، ولا توجد بينهما قيمة أخرى ، وكذلك عدد تلاميذ الصف ، واللون .

٧ - عمل اختبارات قبلية وبعدية للمتدربين :

بعد انقضاء فترة معقولة على عملية التدريب تجرى أولى اجراءات التقييم البسيطة لمعرفة الانطباع عن التغير الذى طرأ ، والفرق ما بين

الوضع الحالى والوضع السابق للتدريب ، ويمكن توجيه الأسئلة عن طريق المقابلة أو الكتابة فى نماذج خاصة . ويتولى هذه المهمة أحد فريقين :

- الهيئة المسئولة الرسمية عن عملية التدريب .

- أو الفئة المشرفة على تنفيذ البرنامج .

ويفضل أن تكون الأسئلة واضحة محددة ، ويترك للمتدرب الحرية فى الاجابة بما يعتقده حسب انطباعه الذى كونه من تجربة حقيقية . وبعد انقضاء الفترة المحددة للبرنامج تجرى عملية تقييم أشمل وأوسع بحيث تتناول المتدربين جميعا ، وتستخدم فيها الاستبانات والمقابلات واختبارات التحصيل ، والاختبارات المقننه ، كما يجرى القائمون على البرنامج تقييماً ذاتيا لعملهم كجماعة ، ثم تقييما ذاتيا يجريه كل فرد منهم على نفسه .

وفى حالة تجمع المعلومات والأجوبة عن حقيقة ما تم فى المشروع ، تعالج كل هذه المعلومات بالطرق الاحصائية السليمة لتكون فى متناول أيدى الجميع . ويمكن تقسيم الاختبارات التى تجرى للمتدربين للحصول على عائد أنفع فى الآداء كما يلى :

(أ) **التقويم التمهيدى :** وهو الذى يتم قبل تجريب برنامج تربوى للحصول على معلومات أساسية حول العناصر المختلفة لتجربته ، ويسمى أحيانا بتقويم الملاءمة ، أى ملائمة الاساليب المتبعه فى التقويم بالنسبه للواقع الذين يتم تقويمهم . وهناك بعض المؤشرات الخاصة بتطبيق التقويم التمهيدى أو التقويم الملائمة :

حيث يفضل تحديد مصدر البيانات المستخدمة فى تقدير الحاجات ، أى كيف وممن جمعت المعلومات ؟ كما أن تكون الأهداف ذات علاقة مباشرة بالحاجات المحددة .

(ب) **التقويم التطويرى** : ويتم أكثر من مـــرة أثناء تطبيق برنامج أو تجربة ما بقصد تطوير البرنامج أو التجربة . فالغرض منه تطوير برنامج ما عن طريق تحديد ايجابياته وسلبياته اثناء التطبيق ، فهو يقوم بتغذية راجعة مستمرة للمساعدة فى تحسين نوعية الإنتاج فى جميع مراحل التطبيق ، كما يتصدى لمشكلات تتعلق بصحة المحتوى ومدى ملائمته - والوسائل والطرق المستخدمة فى تطبيقه ، والقدرة على تحمل واستخدام الأجهزة والمعدات ، ويحدد العلماء هناك أربعة مراحل لهذا التقويم :-

١ - العمليات السابقة للتنفيذ
٢ - تقويم الأهداف
٣ - تقويم العمليات
٤ - تقويم النتائج

(جـ) **التقويم النهائى** : ويتم فى نهاية البرنامج - بعد التقويم التطويرى - لغرض اتخاذ قرار بخصوصه أو قبوله ، وينتج عنه اعطاء المتدرب التقدير . وتستخدم درجاته تشخيصيا فى مراحل التدريب ، كما يقيس عدداً من الوحدات التعليمية .

أدوات المتابعة الميدانية :

وهى تتعدد تبعا لظروف الممارسة الميدانية . ويمكن استخدام التالى منها :

١ - **بطاقة ملاحظة مقننة** : وتتضمن بنودا حول المهارات التى ينبغى اتقانها فى كل مجال عمل . وهى تستخدم للتقويم التشخيصى ، أى تحديد نقاط القوة والضعف فى الأداء ، ومن ثم يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية. وفى ضوء النتائج يمكن التخطيط للبرامج التدريبية العلاجية . كما تستخدم بعد التدريب للتعرف على مدى استفادة المتدرب من البرنامج وأثر هذه الاستفادة على الآداء الميدانى .

٢ - **بطاقة التقويم الذاتى** : وهى تساعد فى تشخيص أداء الفرد المهنى ومن ثم تحديد احتياجاته ، كتقويم قبلى ، كما تستخدم بعد إنتهاء البرنامج كتقويم بعدى ، لتحديد مدى استفادته من البرنامج التدريبى وأثره على آدائه المهنى .

٣ - **بطاقة المتابعه الميدانية** : ولفاعلية المتابعة وأثر التدريب لابد من وجود أداة توضح جوانب الآداء المهنى للمتدرب قبل التدريب وبعده ، للتعرف على الأثر الذى تركه على المتدرب ، ويتطلب ذلك أن تجمع هذه الاداة بين نتائج التقويم المسبق والتقويم البعدى . ومن الممكن أن تكون فى صورة بطاقة مقننه تتضمن نتائج التقويم القبلى الذى يجمع بين نتائج تقويم « ملاحظى الآداء » وبين نتائج « التقويم الذاتى » ولاهميةالناحية التسجيلية فى المتابعة ، وذلك لتوفير المعلومات الكافية عن المتدربين ، يفضل عمل بطاقة خاصة ، وهى فردية ، أى تعد لكل فرد ، وتتضمن جمع البيانات الوظيفية الأساسية من حيث المؤهل وتاريخ التعيين ومركز العمل ، بحيث يتم تعديل هذه البيانات فى حال تغييرها بالنقل أو الترقية ، كما تشمل بيانات خاصة

بتقويم المتدرب فى اثناء الخدمة وبيان احتياجاته التدريبية والدورات التدريبية التى رشح لها ، ونتائج تقويمه فى الدورات التى يلتحق بها ، ثم تقويم أثر التدريب على أدائه المهنى ميدانيا ولكى يستفاد من استخدامها يفضل ملاحظة الجوانب التالية :

- تسجيل بيانات ومعلومات كل بطاقة فى مركز المعلومات التربوى باستخدام الحاسبات الالية وتغذيتها بكل تعديل يطرأ على البيانات .

- تحديد الجهة أو الجهات المسئولة عن المتابعة الميدانية ودورة البطاقة ابتداء من التقويم السابق للتدريب والتقويم فى اثناء التدريب أو فى نهايته ثم التقويم الميدانى .

- تسليم صورة عن البطاقة فى نهاية كل عام أو تسليمها مرتين فى العام لمركز المعلومات لاضافة ما يستجد من معلومات حول التدريب وتقويم أثره على المتدربين .

- عرض خلاصة النتائج على لجنة فنيه لدراسة نتائج التقويم السابق للتدريب فى نهاية كل عام لتقدير الاحتياجات التدريبية ووضع الخطط المناسبة لمواجهة هذه الاحتياجات .

« نموذج لبطاقة متابعة متدرب »

الاسم / ———— المؤهل العلمى / ———— الوظيفة الحالية / ———— الجهة التابع لها / ————

التقويم المسبق			التدريب			المتابعة الميدانية		
الجهة التى قامت بالتقويم والتاريخ	نتيجة التقويم	الاحتياجات التدريبية	تاريخ الدورة	موضوع الدورة	نتائج تقويم المتدرب	جهة المتابعة والتاريخ	تقويم أثر المتدرب	ملاحظات

الفصل السابع

** مقترحات وتوصيات عامة :

* في مجال الأهداف .
* في مجال الموضوعات .
* في مجال أساليب التدريب وأدواته .
* في مجال التقويم والمتابعة .

مقترحات وتوصيات عامة:

يمكنها الاسهام فى تطوير وتحسين العملية ورفع مستواها كى يمكن الاستفادة منها بأقصى درجة .

أولا : فى مجال الأهداف :

لما كانت صياغتها تتصف بالعمومية ولا تساعد فى اختيار وسائل أدوات التقويم المناسبة ، كما أن بعضها لا تتفق والاحتياجات الحقيقيه للمتدربين ، وتتميز بعدم وضوحها مما يجعل الاختصاصات غير واضحة تجاه المتابعه ، فان الدراسة ترى فى هذا المجال أن يتوقف تحديد الأهداف على : التشخيص الميدانى ، وتحليل مهام المتدربين ، والخبرات والمهارات التى تنقصهم فى مجال الموضوع ، وتصنيفهم تبعا لاحتياجاتهم الفردية ، ومن ثم ترجمة هذه الاحتياجات إلى أهداف محددة وواضحة . وهذا يعنى أن يتم تحديد الاحتياجات لكل فرد على حدة وصياغتها فى صورة أهداف سلوكية ، وتصنيف المتدربين بحسب النتائج . كما أنه يفضل أن تتحدد الاحتياجات من وجهة نظر جهات ذات علاقه بالمهنة ، وأن يتم التحليل الميدانى لها حسب الفئات حيث التباين فى المؤهلات والتخصصات والقدرات . الأمر الذى يظهر حاجة خاصة لكل صنف منها ، وهو أمر هام وضرورى له الأولوية .

ثانيا : فى مجال الموضوعات :

ولأنها تركز مع أساليب التدريب على الجوانب النظرية دون العناية الكافية بالجوانب التطبيقيه ، ولأنها غير كافية لتحقيق أهداف الدورة ، فان الدراسة ترى أنه من المفضل اختيارها بما يرتبط بتحقيق الأهداف المحدده

من جانب ، وعرض المقترح منها على المتدربين لاشراكهم فى اختيارهامن جانب آخر ، ومناقشتهم لها مما يؤدى إلى معرفة أكثر وفائدة أكبر بها ولأهدافها . وهذا يعنى مشاركة المتدربين فى تخطيط البرامج وأسلوب الأداء .

ويمكن أن تقوم لجنة متخصصة بوضع البرامج التدريبية وعرضها على المتدربين للمشاركة فى اختيار محتواها من أنشطة وموضوعات . ويؤكد ذلك على اختيار الدارسين للموضوعات التى يرون حاجتهم الماسة للتدريب عليها كما يمكن اعداد كتيبات أو مذكرات فى مجال الموضوعات والقيام بتوفير كل ما يلزم ويساعد فى انجاح البرنامج .

ويستحسن أيضا متابعة ما يجرى على الساحة العربية والدولية من تطوير لبرامج الاعداد ودراستها والنظر فيما يتفق منها مع الواقع فى المجتمع من حيث ثقافته وآماله وتطلعاته .

ثالثا : فى مجال أساليب التدريب وأدواته :

هى فى الواقع محددة ولا تقدم الخدمة المناسبة للمتدربين ، كتوفير المراجع والتسجيلات فى مجال التدريب . وبالرغم من تنوعها من محاضرات نظرية ومناقشات وورش عمل ، الا أن الجانب التطبيقى فى حاجة إلى اكتمال ، وذلك بتضمينه الجانب الميدانى حيث يعد فيه المتدرب أحد جوانب الموضوعات ويطبقها ويدرس نتائجها مع الارشاد والتوجيه الكافيين .

ويمكن اجراء دراسات تقويمية للأساليب التدريبية المستخدمة فى مؤسسات التدريب كالدراسات والحلقات واللجان ، و الاهتمام ايضا فى اختيار العناصر التى ستتولى التدريب ، سواء من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات والمعاهد ، أو المشرفين ، والخبراء المختصين فى الحقول العلمية ، ومراكز البحوث ، ومؤسسات الاعداد ، والنقابات والجمعيات ، والمنظمات العربية والعالمية .

ولما كان عصرنا يتميز بالثورة المعرفية ، فان ذلك يستلزم توفير الكتب والمراجع المناسبة والقوى البشرية المدربة للمكتبات ، حتى يمكنها الاسهام بدور فعال فى انجاح الدورات التدريبية ، والافادة منها كمركز للمعلومات الحديثة والمتجددة ووضع نظام مناسب للاطلاع والاستعارة وتسهيلات فى عمليات تصوير الوثائق والمعلومات .

رابعا : فى مجال التقويم والمتابعة :

يقتصر التقويم عادة على قرار عقد الدورة من :-

نسبة الحضور ، والفاعلية والنشاط فى أثناء الدورة - دون تحديد لاساليب قياس الفاعلية والنشاط - ثم رأى المشرفين عليها . كما أنه يتم بمعرفة الجهاز المختص بمركز التدريب من خلال آراء المحاضرين والمتدربين ثم ان عملية التقويم والمتابعة قاصرة على فترة انعقادالدورة ، فبانتهائها تنتهى علاقة المؤسسات بالعناصر التى تم تدريبها ، مما يبقى أثر التدريب عليهم فى الميدان مجهولا غير معروف ، علاوة على أن توزيع اختصاصات

المتابعة لم تحدد جهة معينة للقيام بمسئوليات المتابعة الميدانية بعد التدريب . ولكل ذلك توصى الدراسة فى هذا المجال :-

* أن تقوم الجهات المعنية بتشخيص سابق ودقيق مبنى على أسس علمية بالنسبة لحالة كل متدرب قبل بدء عملية التدريب ، ثم تتم المتابعة بناء على هذا التشخيص حتى يمكن الخروج بمؤشرات حقيقية تساعد فى الحكم على مدى استفادة المتدرب من عملية التدريب .

* وأن تسبق مرحلة التدريب والمتابعة توعية حقيقية بأهدافها ، وذلك بتحديد أهداف الدورة والتدريب بدقة وبطريقة سلوكية يمكن قياس مدى التغير فى الأداء نتيجة التدريب .

* وان تكون لجنة للمتابعة تكون حافزا أو دافعا للقائمين على متابعة الدورات ، وانشاء قسم خاص للمتابعة الفنية فى الادارات المختلفة .

* تنظم بطاقة متابعة لكل متدرب توضح المعلومات الخاصة به من حيث التدريب والكفاءة وانعكاس أثره على عمله الوظيفى ، فيكون المعيار الصحيح لدى نجاحه هو متابعة سلوكه وادراته ودرجة تحصيله وما طرأ عليه من تغيير .

* أن تبرز النواحى الايجابية والسلبية للعملية التدريبية ، وربط ذلك بمدخلاتها مع وضع العلاج المناسب للظواهر السلبية .

* تزويد جهاز التدريب بتقارير سنوية من الأجهزة المختصة لمعرفة مدى استفادة المتدربين وتحسين آدائهم ، واجراء دراسة لوضع الأسس

التى يمكن الاعتماد عليها فى جمع المعلومات اللازمة للتدليل على فاعلية التدريب ، والاستفادة من نتائج هذه الدراسات أولا بأول فى عمليات التطوير .

* وأن تكون المتابعة علمية ، ويتطلب ذلك أن تبنى على أسس ومعايير علمية وتستخدم أدوات تتصف بالصدق والثبات والموضوعية . كما تأخذ صفة التقويم المستمر ، أى إستمرار عمليات المتابعة فترة كافية للتعرف على جوانب مستوى الآداء المهنى للمتدرب من خلال الأدوار والمواقف الميدانية .

* وان تقوم الجهات المختصة باعلام المتدربين بنتائج تقويم الدورة وما تمخض عنها من اقتراحات وتوصيات فى شكل لقاء أو مؤتمر .

ولكى تتم معرفة المعوقات والصعوبات التى تواجه المتدربين فى ميدان العمل ، بعد الانتهاء من التدريب والدورة التدريبية ، يمكن القيام بالاجراءات التاليه :-

* وضع استبانات لهم للوقوف على الصعوبات التى تواجههم فى التطبيق الميدانى ، والتعرف على نواحى القوة والضعف فى الموضوعات والامور المتعلقة بالدورة .

* عقد لقاءات مفتوحة أو ندوات لهم لعرض مقترحاتهم وآرائهم بالنسبه لما لمسوه عند التطبيق العملى ، وتكون مجالا لنقل الخبرات الناتجة عن الدورة .

* عقد لقاءات دوريه بين الجهات المعنيه الفنية والادارية لمناقشة المشكلات القائمة والبحث فى سبيل تذليلها واحالة الحالات الهامة أو

المستعصية إلى جهات البحث المتخصصة لدراستها واقتراح الحلول العلمية والعملية المناسبه لها .

* تبادل المعلومات المتصلة بالتقويم دوما بين القادة والأعضاء الدارسين ومناقشتها لتساعد فى التفسير والتوضيح بحيث ينبثق من كل هذه المعلومات ومناقشتها آراء بناءة عملية محددة يمكن وضعها موضع التنفيذ .

* تصوير بعض الدروس النموذجية أو ورش العمل الناجحه بالفيديو وتعميمها على الجهات المختصة .

* تقديم الحوافز المادية والمعنوية ودورها الهام فى اكتشاف المواهب واجتذاب العناصر الجيدة والعمل على تشجيع المتدرب الخلاق المبدع الذى يتصف بالابتكار وعدم الجمود فى تقديم المفاهيم المختلفة .

* الاهتمام بالدراسات والبحوث المتعلقة بهذا المجال .

الفصل الثامن

* دراسة أحد أشكال التجديد التربوى
* التدريس المصغر

فى ضوء ما تقدم ، يمكن تناول أحد جوانب أشكال التجديد التربوى المستخدمة فى مجال الإعداد والتدريب ، وهو أسلوب التدريس المصغر .

أولا : التدريس المصغر :

أصبح التدريس المصغر من الأساليب الفنية المعروفة على نطاق واسع فى مجالى إعداد المعلمين والبحوث التربوية ، وإن كان تطبيقه عمليًا لا يزال فى نطاق محدود . ورغم بساطة فكرة التدريس المصغر إلا أنه لم يدخل مجال التربية إلا فى فترة متأخرة .

نشأته وتطوره:

لم تنبع فكرة التعليم المصغر من تفكير نظرى بحت ، كما لم تخرج إلى حيز الوجود فجأة كفكرة متكاملة ، بل مرت مفاهيمه بتطورات هامة ، وأخذ يتطور فى بطء فى محاولة لحل المشكلات الشائعة فى مجال إعداد المعلمين .

وقد ظهر « التدريس المصغر » فى كلية « ستانفورد » للتربية أوائل الستينات حيث التحقت مجموعة من خريجى كليات الآداب ببرامج إعداد المعلمين فى الكلية ، ولم يظهر الدارسون تحمسًا أو جدية تجاه المواد التربوية ، وكان التحاق معظم هؤلاء الطلاب للدراسة بالكلية يرجع إلى سبب واحد ، إذ أن قوانين الولاية كانت تشترط الحصول على مؤهل تربوى قبل الالتحاق بمهنة التدريس ، وكان من الطبيعى أن يخشى المسؤولون عن برنامج إعداد المعلمين من أن تؤدى إستجابة الطلاب السلبية إلى الحد من

الفائدة التى تعود عليهم من حضور برنامج الاعداد لمهنة التدريس ، ومن ثم فكر كيم رومنى Kim Romney ، وداويت ألين Dwight Allen فى تصميم موقف تعليمى كنموذج عملى لأحد الدروس ، كانت هذه هى التجربة الأولى فى « التعليم المصغر » .

عوامل نجاح التعليم المصغر:

استخدم تعبير « التعليم المصغر » Micro Teaching للمرة الأولى عام ١٩٦٣ ، إلا أن مفهومه تطور وتغير منذ ذلك الحين سواء فى الشكل أو الموضوع ، وقد حقق « التعليم المصغر » نجاحًا كبيرًا فى فترة قصيرة لأسباب منها :

أولاً : أنه يساعد على تركيز الانتباه على سلوك التدريس ، ويهيىء ظروفًا للممارسة المضبوطة ، والتركيز على ملاحظة ما يفعله المعلم أثناء التدريس مما يعطى نقطة بداية مفيدة لتحليل وظيفة المعلم ، وربما يكمن سر نجاح التعليم المصغر فى أنه يعالج المشكلة بشكل مباشر ،

ثانيًا : نجاح التعليم المصغر لأنه أثبت فائدته العملية ، إذ أنه ينمى لدى الطلاب الراغبين فى الالتحاق بمهنة التعليم حب استطلاع طبيعى ، وذلك بما يوفره لهم من رؤية أنفسهم كما يراهم الآخرون ، ولا يستطيع هؤلاء الطلاب مقاومة إغراء مشاهدة شريط فيديو لملاحظة تصرفاتهم فى المواقف التعليمية ، وتتيح لهم هذه الطريقة فرصة مراقبة تقدمهم فى اكتساب مهارات التدريس وما يتبع ذلك من شعور بالرضا عن هذا التقدم أو الرغبة فى الإجادة .

ثالثاً : من عوامل نجاحه أيضاً أنه نابع من التجريب الميدانى وأدخلت عليه التعديلات والتحسينات دون انتظار لدليل تأتى به بحوث مكثفة تثبت فعاليته بشكل قاطع [1] .

وقد وصف التعليم المصغر بأنه موقف تعليمى على نطاق محدود ، يهدف إلى تنمية مهارات جديدة ، وصقل المهارات القديمة [2] . ويقوم فيه الطالب المتدرب بالتدريس لمجموعة صغيرة من التلاميذ لمدة تتراوح بين خمس وعشر دقائق ، ويتم تسجيل الدرس عادة بجهاز فيديو ، ثم يقوم المتدرب بملاحظة الدرس وتحليله بالاشتراك مع المشرف على البرنامج . وقد تم وضع الدورة الأصلية للتعليم المصغر كما أشرنا فى كلية « ستانفورد » فى أوائل الستينات وتكونت من الخطوات المتتابعة الآتية : التخطيط – التدريس – الملاحظة (النقد) – إعادة التخطيط – إعادة التدريس – إعادة الملاحظة ، وخصصت كل دورة لممارسة إحدى مكونات مهارة التدريس مثلاً بدء الدرس وختامه ، الأسئلةالفعالة ، تعزيز إستجابة التلميذ ومشاركته الإيجابية ويتلقى الطلاب المتدربون محاضرات وبيانات عملية عن مهارات التدريس قبل ممارسة المهارة المطلوبة .

---

(1) Dwight Allen and kevin Ryan : Microteachig, (London, Addison Wesley Comp. , 1969) P. P. III - XV.

(2) Mcknigyt, P. : Microteachingin teacher Training, A Review of Research , 1971.

ويشـرح كل من : « ألان – ريان » فى كتابهما عن التعليم المصغر النموذج الأصلى الذى طبق للمرة الأولى فى كلية ستانفورد ، إذ يمسك المعلم صورة أمام أربعة تلاميذ تبدو وكأنها غصن له خمس أوراق ، إلا أن التلاميذ يدركون بعد فحص الصورة عن قرب أن اثنين من الأوراق الخمسة تمثل فى الحقيقة فراشة ، عندئذ يوجه المعلم أسئلة إلى التلاميذ ليحاول أن يعرف إن كانوا يسطيعون تقديم تفسير لهذه الظاهرة ، ومن مسافة خمسة أمتار يقف المشرف موجهًا كاميرا متصله بجهاز فيديو نحو المجموعة ويدون من حين إلى آخر بعض الملاحظات ، ويستمر الدرس لمدة خمس دقائق ، إلا أن أمرين يحدثان خلال هذه الفترة القصيرة ، إذ يكتشف التلاميذ أن الفراشة مموهة بحيث تظهر وكأنها ورقتان من أوراق الشجر ، وأن هذا التمويه يحمى الفراشة من أعدائها فى الطبيعة ، ويجد المعلم فرصة لممارسة مهارة توجية أسئلة استطلاعية Probing Questions ، وبمجرد إنتهاء الدرس يطلب المشرف من التلاميذ ملء نموذج معين ثم مغادرة حجرة الدرس على الفور ، وفى الدقائق التالية يناقش المشرف والمعلم الدرس ويراجعان الملاحظات التى دونها المشرف ، والنماذج التى ملأها التلاميذ ويشاهدان أجزاء من الدرس مسجلة على الفيديو ، وبعداستراحة قصيرة تتكرر العملية بأكملها إلا أن المعلم فى المرة الثانية يعلم مجموعة أخرى من أربعة تلاميذ ، والمشرف والمدرس والتلاميذ يشاركون جميعًا فى عملية « التعليم المصغر » [1] .

(١) جيمس ل – أوليفرو : التعليم المصغر : ترجمة : محمد عبد العزيز عيد (الكويت – الطبعة الأولى – دار البحوث العلمية للنشر ١٩٧٨) ص ١٥ .

والتعليم المصغر مفهوم فى التدريب يمكن تطبيقه فى عدة مراحل فى تنمية قدرات المعلم سواء قبل التحاقه بالمهنة أو بعد ذلك ، والتعليم المصغر يعطى المعلم إطاراً لممارسة أقل تعقيداً من حجرة الدرس (الفصل) ويتلقى فيه تغذية رجعية Feed Back عن أدائه . ولتخفيف التعقيدات التى توجد فى العادة فى موقف التدريس العادى يتم التحكم فى عدة أبعاد يتم تقليل مدة الدرس ويحدد نطاقه وكل هذا فى موقف التعليم المصغر بالاضافة إلى أن المعلم يواجه عدداً قليلاً من التلاميذ بدلاً من العدد المعتاد فى حجرة الدرس والذى يتراوح بين ٢٥ ، ٣٠ تلميذاً وربما أكثر .

وقد يبدو فى الملاحظة العابرة أن كل ما يفعله المعلم فى موقف التعليم المصغر هو التدريس لمجموعة من أربعة أو خمسة تلاميذ ثم مناقشة الدرس مع المشرف عليه ، إلا أن الملاحظة الدقيقة للموقف تكشف عن صورة مختلفة ، إذ يركز المعلم على مهارة أو طريقة تدريبية معينة ، ويستخدم كثيراً من مصادر التغذية الراجعة ، ومن هذه المصادر المشرف والتلاميذ وشريط الفيديو ، بالاضافة إلى ملاحظات المعلم نفسه عن أدائه ، ويستطيع المعلم أن يعيد العملية بأكملها وذلك بالقاء نفس الدرس مرة أخرى ومناقشة أدائه مع المشرف ، وفى كل مرة يقوم المعلم بالتدريس لمجموعة مختلفة من التلاميذ .

والتعليم المصغر أساساً فكرة تكمن فى جوهرها الخصائص الخمسة التالية [1] .

---

(١) حسن حسنى جامع : « التعليم المصغر ودوره فى إعداد المعلم » مجلة تكنولوجيا التعليم (الكويت – المركز العربى للتقنيات التربوية – العدد التاسع السنة الخامسة ، يونيو ١٩٨٢) ص ١٠.

أولا : التعليم المصغر تعليم حقيقى ، ورغم أن الموقف التعليمى يعد إعدادًا خاصًا لغرض التدريب ، إلا أن التعليم الحقيقى يحدث فى اثنائه .

ثانيًا : التعليم المصغر يقلل من العناصر التى يتكون منها التعليم العادى فى الفصل الدراسى ، إذ أن حجم الفصل أصغر ومحتوى الدرس محدود ومدته أقل .

ثالثًا : التعليم المصغر يركز على التدريب لغرض تحقيق مهام محددة ، وهذه المهام قد تكون ممارسة مهارات معينة فى القاء الدرس ، أو ممارسة طريقة معينة فى التدريس ، أو إتقان بعض مواد المنهج الدراسى أو عرض طرق معينة فى التدريس .

رابعًا : التعليم المصغر يسمح بزيادة التحكم فى الممارسة ، إذ من الممكن عند إعداد مواقف التعليم المصغر التحكم فى مدة الدرس وعدد التلاميذ وطرق التغذية الرجعية والإشراف ، بل والتحكم فى كثير من المواقف الأخرى ، لذلك من الممكن أن يتضمن البرنامج التدريبى درجة عالية من التحكم .

خامسًا : التعليم المصغر يزيد من عنصر معرفة النتيجة أو التغذية الراجعة فى التعليم ، إذ يستطيع المتدرب بعد أن يلقى الدرس المصغر(Micro Lesson) مباشرة أن يبدأ فى نقد أدائه فى أثناء الدرس ويجد تحت تصرفه العديد من مصادر التغذية الرجعية التى تكفل له معرفة جميع جوانب أدائه للدرس ، ويستطيع تحت توجيه المشرف عليه أو أحد زملائه أن يحلل جوانب أدائة فى ضوء الأهداف التى يريد بلوغها ،

ويقوم المتدرب والمشرف عليه بمراجعة نماذج الاستجابة التى ملأها التلاميذ ، والتى صممت لبيان ردود فعل التلاميذ على جوانب معينة من طريقة التدريس ، كذلك يمكن استخدام شريط الفيديو ليرى المتدرب الطريقة التى أدى بها الدرس وكيف يمكن إدخال التحسينات عليها ، ويمكن ترجمة هذه التغذية الراجعة على الفور إلى ممارسة فعلية عندما يعيد المتدرب الدرس مرة أخرى بعد انتهاء التحليل النقدى بفترة وجيزة (١).

عناصر التعليم المصغر :

لخص (Allen - Ryan)(٢) . عناصر التعليم المصغر على أساس تجربة عيادة التعليم المصغر فى كلية ستانفورد (Standford Micro teaching Clinic) وهذه العناصر هى :

١ - القرارات التى تحدد أهداف التعليم المصغر وتفاصيله .

٢ - هيكل التعليم المصغر .

٣ - أنماط التدريب .

٤ - المشرف .

٥ - التلاميذ .

٦ - التسجيل على شريط الفيديو .

---

(١) محمد رضا البغدادى : التدريس المصغر (الكويت - مكتبة الفلاح الطبعة الأولى ١٩٧٩) ص ٥

(2) Allen and Ryan : Opcit., P. P. 33 - 59.

وسنعرض فيما يلى لكل من هذه العناصر بشىء من التفصيل :

أولاً : القرارات :

يمكن القول بأن النتائج التى يمكن للتعليم المصغر تحقيقها تعتمد أساساً مجموعة القرارات التى يتم إتخاذها قبل بدء التنفيذ ، وتنقسم هذه القرارات إلى قرارات أساسية وقرارات ثانوية . والقرارات الأساسية أو الجوهرية ، تتعلق بالأهداف ، وأهم القرارات هى تلك التى تتعلق بأهداف « عيادة » التعليم المصغر (Clinic) هل الهدف من « عيادة » التعليم المصغر تدريب الأفراد على مهارات وأساليب محددة ومعروفة سلفًا ، أم ستستخدم « العيادة » كأداة للبحث بهدف تحديد المهارات الفنية للتدريس ؟ وهل ستستخدم لاستقصاء جوانب أخرى من عملية التدريس أم ستستخدم « عيادة » التعليم المصغر لمزيج من هذه الأغراض جميعها ؟ وما درجة أهمية كل غرض منها ؟ وتأتى بعد ذلك القرارت المتعلقة بأهداف العيادة . من هم الذين سيتم تدريبهم ؟ وكيف سيستفيدون من هذا التدريس ؟ ما المهارات والأساليب والاستراتيجيات التى تسعى العيادة إلى تحقيقها ؟ ما مكان عيادة التعليم المصغر فى البرنامج التدريبى الكلى ؟ .

وهناك كذلك القرارات التى تتعلق بالمكونات الهيكلية (Structural Componants) والتقويم ، وما الطريقة التى ستتبع لتعليم المتدربين المهارات والأساليب التى سيمارسونها فى العيادة ؟ هل سيتلقون عرضًا حيًا ؟ هل سيتلقون تعليمات كتابية ؟ هل سيرون أشرطة مسجلة لنماذج من مواقف التعليم المصغر ؟ ما الطريقة التى ستتبع فى تقييم

النتائج الكلية للعيادة ؟ أى نوع من المتابعة سيتلقاه المتدرب بعد تدريبه على التعليم المصغر ؟[1] .

والقرارت الثانوية ليست على نفس الدرجة من الأهمية مثل القرارات الأساسية إلا أنها تلعب رغم ذلك دوراً حاسماً . ومن هذه القرارات من الاشخاص الذين سيتولون الإشراف على التعليم المصغر ؟ ما نوع التدريب الذى سيتلقونه ؟ ما عدد التلاميذ الذين تحتاجهم « عيادة » التعليم المصغر؟ كم عدد التلاميذ الذين سيتم التدريس لهم فى أثناء الدرس المصغر (Micro Lesson) ما المعايير التى سيتم على أساسها تقسيم التلاميذ إلى مجموعات ؟ ما المدة التى سيستغرقها الدرس المصغر ؟ هل ستختلف الدروس المصغرة فى الطول وفقًا للمهارة المطلوب تعلمها ؟ ما المدة التى ستستغرقها عملية التحليل النقدى بعد كل درس مصغر ؟ ما طرق التغذية الراجعة التى ستستخدم ؟ هل سيملأ التلاميذ نماذج للتغذية الراجعة ، أم سيكتفى بسؤالهم (شفويًا) ؟ هل ستستخدم شرائط الفيديو لتسجيل الدروس المصغرة ؟ وأى من هذه الشرائط سيتم الاحتفاظ به كمرجع للعودة إليه مستقبلاً ؟

وهناك مسائل أخرى تتعلق بظروف كل معهد أو كلية ؟ مثلا ، ما الدرجات التى سيحصل عليها المتدرب نتيجة لاشتراكه فى عيادة التعليم المصغر ؟ هل سيكون هذا الاشتراك إختيارياً أم يشكل جزءاً ضرورياً من برنامج التدريب ؟ وهناك كثير من المسائل الأخرى التى يتعين اتخاذ قرارات

---

(١) زينب حلمى الشربينى : « التدريس المصغر » مجلة تكنولوجيا التعليم (العدد السابع - السنة الثالثة يونيو سنة ١٩٨١) ص ١٢ .

بشـأنها ، وتتعلق بتفاصيل التعليم المصغر ، وعدد العيادات التى يمكن انشاؤها فى كل كلية أو معهد ، والأفراد اللازمين للاشراف عليها ، واختيار المشرفين وتدريبهم على الإشراف ... الخ (١) .

ثانيًا : الهيكل : (Structure)

فى ضوء القرارات المتعلقة بأهداف التعليم المصغر ، يمكن وضع الهيكل المناسب للممارسة ، ويتعين عند وضع هذا الهيكل أن يؤخذ فى الاعتبار عدد من العوامل ، منها الواجبات الاخرى للمتدربين والمشـرفين ، ومدى توافر التلاميذ ، وكذلك مدى توافر الفنيين اللازمين لتشغيل أجهزة الفيديو ، ومن الضرورى أن يراعى الهيكل هذه الاعتبارات جميعًا ، وأن يهدف فى الوقت نفسه إلى تحقيق أقصى إستفادة ممكنة من الامكانات البشرية والمادية المتاحة .

ثالثًا : أنماط التدريب : Patterns of Training

الانماط التدريبية الثلاثة التى استخدمت فى عيادة التعليم المصغر فى ستانفورد هى :

(أ) الدرس المصغر .

(ب) الفصل المصغر .

(جـ) جلسات العلاج .

---

(١) دوايت ألن وكيفن ريان : التعليم المصغر – ترجمة : صادق إبراهيم عودة ، ومحمد الخـوالدة (عمان – الاردن – مكتبة الشباب ١٩٧٥) ص ١٢١

(أ) الدرس المصغر :[1] .

يتلقى المتدرب عرضًا حيًا أو مسجلاً على شريط للمهارة المطلوب استخدامها في درس يستغرق خمس دقائق ، ويعطى المتدرب فرصة كافية لا ستيضاح أغراض هذه المهارة ، وطرق إستخدامها في حجرة الدرس ، بعد ذلك تحدد له فترة مدتها ٤٥ دقيقة للممارسة ، ويبدأ المتدرب فترة الممارسة بتعليم درس قصير لعدد من التلاميذ يتراوح بين ثلاثة وأربعة ، ويجلس المشرف في مؤخرة الحجرة ، ويتم تسجيل هذا الدرس على شريط فيديو ، وبعد انقضاء أربع دقائق يعطى الفنى الذى يتولى تشغيل « الفيديو » أو المشرف إشارة إلى المتدرب بأن أمامه دقيقة واحدة فقط لانهاء الدرس ، وبعد انتهاء الدرس يعطى المشرف نماذج للتلاميذ لملئها ، كما يملأ المشرف نموذجًا بنفسه ، ولا تستغرق عملية ملء هذه النماذج أكثر من دقيقة واحدة في العادة ، ويغادر التلاميذ حجرة الدرس ، وعادة يسعى المشرف إلى تسجيل المتدرب على أن يقّوم مدى نجاحه في ممارسة المهارة المعنية التى استخدمها في أثناء الدرس المصغر . وبعد ذلك ينتقل المشرف والمتدرب إلى مراجعة النماذج التى ملأها التلاميذ والمشرف ، وخلال فترة التحليل النقدى هذه يركز المتدرب والمشرف مناقشاتهما على أداء المهارة المعنية التى يجرى التدريب

---

(١) محمد رضا البغدادى : (مرجع سابق) ص ٦ .

عليها وفى بعض الأحيان يناقشان جانباً آخر يهتم المتدرب بتحسينه ، ويشاهدان جزءا من شريط الفيديو فى حالة تسجيل الدرس المصغر ، والمقصود من فترة التحليل النقدى هو مساعدة المتدرب على التفكير فى طرق تحسين أدائه إستعداداً للدرس المصغر التالى ، وهدف المشرف هو أن يساعد المتدرب على أن يفكر فى طرق أخرى لتحسين أداءه ، وتستغرق فترة التحليل النقدى عشر دقائق ، وبعدها يغادر المتدرب حجرة الدرس لمدة ١٥ دقيقة للتخطيط للدرس المصغر التالى ، وبعد ذلك يبدأ المتدرب المرحلة الثانية وهى إعادة تدريس الدرس نفسه ، إلا أنه لا يدرسه لنفس المجموعة من التلاميذ ، بل لمجموعة أخرى فى مستوى المجموعة الأولى . ويستغرق الدرس المعاد خمس دقائق تعقبها فترة لتحليل نقدى لمدة ١٠ دقائق ، وهكذا تستغرق عملية الدرس المصغر منذ البداية حتى النهاية للتحليل النقدى للدرس المعاد ٤٥ دقيقة (خمساً وأربعين دقيقة) .

(ب) الفصل المصغر : [(١)] .

يعتمد نمط الفصل المصغر بصفة عامة على فكرة الفريق (Team Teaching) ، إذ يتم تكوين مجموعة من ثلاثة أو أربعة من المتدربين تدريس المادة نفسها لتصميم وتدريس وحدة تعليمية (Unit of Instruction) فى مادتهم ، ويستغرق كل درس ما بين ٢٠ ، و ٢٥ دقيقة ، وتتكون الوحدة من ١٢ درساً ، وتقوم المجموعة بالتدريس لعدد من التلاميذ يتراوح من ثلاثة أو أربعة

---

(١) جيمس ل . اوليفرو : (مرجع سابق) ، ص ١٧ .

أيام ، ولا يتغير التلاميذ طوال مدة الفصل المصغر ، فى الوقت نفسه يتلقى المتدربون تعليما فى مهارات جديدة والمهارات التى يتم تعليمها للمتدربين من خلال نمط الفصل المصغر تكون فى العادة مناسبة للدروس الأطول فى الفترة التى تستغرقها ، ويتوقع من المتدربين فى أثناء عملهم فى الفصول المصغرة اظهار المهارات الجديدة بالإضافة إلى الممارسة التى سبق لهم إكتسابها .

وتجتمع عادة مجموعة من المتدربين قبل بدء الفصل المصغر ليقرروا ما الذى سيدرسونه ، وطرق التدريس ، وتستغرق فترة الفصل المصغر (الحصة) ساعة كاملة ، منها حوالى ٢٠ دقيقة للتدريس ونصف ساعة للنقد الجماعى (Group Critique) ، وبعد أن يقضى المتدرب الذى يتولى التدريس فى يوم معين حوالى ٢٠ – ٢٥ دقيقة فى القاء الدرس ، توزع على التلاميذ نماذج عامة للتغذية الراجعة وكذلك نماذج للتقسيم (Rating Forms) للمهارة التى يتم تطبيقها ، وبعد أن يملأ التلاميذ النماذج يغادرون حجرة الدرس ويبدأ النقد الجماعى مع توجيه الإهتمام الرئيسى إلى المهارة محل البحث ، بعد ذلك تنتقل المجموعة بسرعة إلى الأمور الأخرى التى تهتم بها ، هل كانت أهداف الدرس واضحة للتلاميذ ؟ هل كان الانتقال من درس الأمس إلى درس اليوم واضحًا ؟ ما إمكانية تحسين الدرس ؟ هل كان بإمكان المدرس عرض الدرس بطريقة أفضل ؟ ما التغيرات المقترحة التى يمكن إدخالها على تخطيط درس الغد ؟ أو هل هناك إقتراحات لتغيير استراتيجية الوحدة

بأكملها ؟ كذلك فى حالة تسجيل الدرس بالفيديو يمكن للمشرف والمتدربين تحديد المواقف ذات الأهمية الحاسمة فى أثناء إعادة النظر فى الدرس . ومن الجوانب الهامة فى دور المشرف فى الدرس المصغر ، التأكد من أن فترة النقد ذات طابع إيجابى ، إذ أن النقد السلبى قد يحدث أثرًا سيئًا على بعض المتدربين لذلك من المهم أن يضرب المشرف مثلا للنقد البناء ، وأن يحرص على ألا تكون فترات التحليل النقدى هجومًا على أى من المتدربين .

وللفصل المصغر مزاياه الخاصة . إذ أنه يوسع من جانب تدريب المهارات فى التعليم المصغر ، إذ من المفروض أن المتدرب يستمر فى أثناء الفصول المصغرة فى – ومدتها أطول من الدرس المصغر – فى ممارسة المهارات التى سبق له إكتسابها . والدرس المصغر يتيح له الفرصة للربط بين أدائه للعديد من المهارات ، كذلك يجرب فى أثنائه مهارات جديدة ، كذلك توجه مجموعة المتدربين إنتباهها أثناء الدرس المصغر إلى وسائل أخرى بالاضافة إلى مهارات التدريس ، ويصبح عنصر محتوى الدرس أكثر أهمية ، وتتم مناقشة الاستراتيجيات المختلفة للتدريس ، ويتجاوب المتدربون بصفة خاصة مع فرصة التعامل مع وحدة أطول ، ويواجهون للمرة الأولى مهمة التخطيط لحجم عمل أكبر وبحث جميع جوانبه ، ويرون فى أثناء الدرس المصغر الأهداف العامة والهيكلية وقد أصبحت حقيقة واقعة أمام تلاميذهم ، ويبدأون فى التعامل مع مشكلات

جديدة مثل الانتقــالات داخل الدروس والانتقالات من درس إلى آخر [1] .

ومن المزايا الأخرى للفصل المصغر ، أنه يتيح الفرصة للمتدربين لاكتساب خبرة العمل فى مجموعات ، ومعظمهم يستمتعون بفرصة رؤية زملائهم وهم يقومون بالتدريس ، كما يتبين للكثيرين منهم أن المشكلات التى يواجهونها مشكلات مشتركة تواجه غيرهم، وكذلك يبدى المتدرب فى العادة إهتمامًا كبيرًا بملاحظة الطريقة التى يتبعها زميله فى تدريس درس معين ، ونظرًا لأن كل متدرب قد شارك فى التخطيط ، وكون لنفسة تصورًا عن الطريقة التى سيدرس بها ذلك الدرس . وبصفة عامة توجد ميزتان رئيستان فى التدريب الجماعى بأسلوب الدرس المصغر :

(أ) يرى المتدرب قيمة التغذية الراجعة ، والنقد الصادر عن زملائه ، ويرى كيف يمكن أن يساعده غيره .

(ب) يكون المتدرب نظرة أكثر واقعية عن ممارسته للتدريس ، ويستطيع بمراقبته لغيره من المتدربين أن يقرر نقاط قوته وضعفه .

(جـ) جلسات البحوث العلاجية :

النمط الثالث الذى استخدم فى عيادة « ستانفورد » للتعليم المصغر ، هو جلسات العلاج . والغرض من هذا النمط هو توسيع

(١) عبد الرحيم صالح : « التعليم المصغر برنامج للتدريب التربوى » مجلة تكنولوجيا التعليم (العدد الثامن السنة الرابعة ديسمبر ١٩٨١) ص ١٠ .

المعرفة بمهارات التدريس ، بالاضافة إلى كثير من الطرق المتبعة فى التدريب لتحسين أداء هذه المهارات ، والسمة المميزة لجلسات العلاج هى أنها وحدات مستقلة بذاتها ، ويأتى المتدرب إلى العيادة وقد أعد درساً مدته خمس دقائق ويقوم أولاً بتدريس الدرس دون أن يتلقى أية تعليمات معينة ، ويسجل الدرس على شريط ، ويستخدم كقاعدة لملاحظة الأهداف ، ويشاهد المتدرب الشريط النموذجى لكى يستخدم المهارة المعروضة فى ذلك الشريط فى فترة الممارسة التالية ، وبعد أن يرى الشريط النموذجى لكى يستخدم الدرس الذى ألقاه فى البداية ، وبعد ذلك يلقى الدرس مرة أخرى ليمارس المهارة المعروضة فى الشريط النموذجى ، وتستمر هذه الدورة ليشاهد المتدرب الأداء النموذجى ثم يشاهد أداءه الفعلى ، وفى الخطوة النهائية يراجع المتدرب أداءه الفعلى للمرة الأخيرة[1] .

رابعًا : المشرف :

المشرف على التعليم المصغر هو أساساً مدرس ، ودوره هو زيادة وتحسين أداء المهارات التى تهدف إليها العيادة ، ومسؤولية مزدوجة إذ يجب عليه أن يساعد المتدرب على أن يفهم متى ينبغى تطبيق هذه المهارة ، وفيما يتعلق بالدور الأول ، ويساعد المشرف المتدرب على التمييز بين المهارات ويدعم أداءه لكل مهارة ، ويساعد كذلك على أن يفهم السلوك الذى يشكل المهارة ، وأن يصبح

---

(١) دوايت الن وكيفن ريان : (مرجع سابق) ص ١٣٦ .

حساساً للاشارات التى يتعين عند ظهورها ممارسة هذه المهارة وعندما يمارس المتدرب المهارة أو يبدأ فى ممارستها ممارسة تقريبية يدعم المشرف سلوكه هذا وبعبارة أخرى ، يساعد المشرف المتدرب على أن يعرف ما الذى يجب عليه عمله ، والجزء الثانى من دور المشرف يتعلق بتطبيق المهارات ، إذ أن الأداء الجيد على معرفة متى وأين تستخدم المهارات ؟ ، لذلك يجب على المشرف أن يساعد المتدرب على اتخاذ تلك القرارات .

خامساً : تلاميذ التعليم المصغر :

من العناصر الجوهرية فى مفهوم التعليم المصغر هو الاقتناع بأن التعليم المصغر تعليم حقيقى ، لذلك يلعب التلاميذ دوراً أساسياً فى عيادة التعليم المصغر مثل الدور الأساسى للمتدربين ، ووجود التلاميذ عنصر حاسم فى العيادة ، لذلك ينبغى الاهتمام الشديد باختيار التلاميذ وتدريبهم للاشتراك فى العيادة .

- اختيار التلاميذ :

اختيار التلاميذ للاشتراك فى عيادة التعليم المصغر يعتمد على أهداف العيادة ، إذ كان غرض العيادة تدريب مدرسين للعمل فى أنواع معينة من المدارس يجب اختيار تلاميذ مشابهين لتلاميذ تلك المدارس ، مثلاً إذا كان الغرض من العيادة ، تدريب مدرسين للعمل فى مدارس فى المدن ، يجب أن يكون التلاميذ الذين سيشاركون فى العيادة من نفس نوع التلاميذ الذين يلتحقون بتلك المدارس ، كذلك

يعتمد عدد التلاميذ على تكوين العيادة وأغراضها . وهناك إعتباران أساسيان فى اختيار تلاميذ التعليم المصغر :

١ - يجب أن يكون تلاميذ التعليم المصغر مماثلين للتلاميذ الذى سيتعامل معهم المتدربون فى المدارس التى سيلتحقون بها .

٢ - يجب أن يكون تلاميذ التعليم المصغر من نفس مجموعة السن أو الصف الدراسى الذى سيتولى المتدربون التدريس لهم فيما بعد .

-تدريب تلاميذ التعليم المصغر (١) .

يتلقى تلاميذ التعليم المصغر نوعين من التدريب :

أولاً : التدريب المبدئى ، قبل الحاقهم بالعيادة .

ثانياً : التدريب المتواصل ، والذى يعطى للتلاميذ فى أثناء العمل فى العيادة .

والغرض من المرحلة الابتدائية لتدريب التلاميذ هو إعطاؤهم فكرة عما سيحدث فى موقف التعليم المصغر ، وإعطاؤهم فرصة لممارسة تقدير أداء المعلمين ، وهذه المرحلة تستغرق حوالى ثلاث ساعات . كذلك يتلقى التلاميذ المشتركون فى التعليم المصغر تدريبًا دوريًا فى أثناء عمل العيادة ، ونظرًا لان كل مهارة تدريسية لها نموذج خاص بها للتغذية الراجعة ، من الضرورى تدريب تلاميذ التعليم المصغر على استخدام هذه النماذج ، ويتكون التدريب من إعطاء تلاميذ التعليم المصغر فكرة واضحة عن المهارة

---

(١) جيمس ل ، أوليفرو : (مرجع سابق) ، ص٤٣ .

وفهمًا واضحًا للمصطلحات المستخدمة فى كل بند من نموذج التغذية الراجعة .

ومن المسائل المتعلقة بالتعليم المصغر ، والتى لم تبحث بحثًا كافيًا ، تأثير التجربة على تلاميذ التعليم المصغر ، وقد تم جمع معلومات وانطباعات غير رسمية من تلاميذ التعليم المصغر وآبائهم والمشرفين عليهم ، وهذه المعلومات مشجعة فى معظمها إذ يستمتع تلاميذ التعليم المصغر بالتجربة ، ويسرهم بصفة خاصة حصولهم على مكافأة مادية نظير اشتراكهم فيها (فى الحالات التى تدفع فيها مكافآت للتلاميذ) . ومن الأدلة التى تؤيد ذلك أن معظم المشتركين فى عيادات التعليم المصغر يتقدمون بطلبات لادراج أسمائهم فيها فى السنوات التالية ، وإن كان خبراء التعليم المصغر بصفة عامة يفضلون الإستعانة بمجموعات جديدة من التلاميذ كل سنة ، ويستفاد من التقارير التى وضعها الكثيرون من المعلمين والمشرفين أن تجربة التعليم المصغر أفادت التلاميذ الذين شاركوا فيها فائدة كبيرة ، إذ أنهم عندما يعودون إلى فصولهم العادية فى مدارسهم يصبحون أكثر إهتمامًا بدروسهم وأكثر تعاطفًا مع الأهداف التى تسعى المدرسة لبلوغها .

سادسًا :شرائط الفيديو:

تسجيل الدروس المصغرة على شرائط فيديو ليس جزءًا جوهريًا من تجربة التعليم المصغر ، والكثير من معاهد التربية طبقت طريقة التعليم المصغر دون الاستعانة بأجهزة الفيديو ، إلا أن التسجيل على أشرطة الفيديو يدعم أهدف التعليم المصغر ويعزز من فاعليته بطريقتين :

١ – التسجيل على الفيديو مفيد للغاية فى تطوير وعرض نماذج مختلف المهارات التعليمية .

٢ - التسجيل على الفيديو مصدر قوى للتغذية الراجعة فى عملية التعليم المصغر ، ويساعد المتدرب على فهم أدائه كما يفيد كأداة تعليمية للمشرف ، وهذه الوظيفة الثانية لشريط الفيديو ، أى كأداة للتعليم المصغر ، هى الوظيفة التى سنناقشها فى الفقرات التالية :

المتدربون : من الطبيعى أن يشعر الكثير من المتدربين فى البداية بالقلق إزاء تسجيل أدائهم للدرس على شريط فيديو ، بيد أن هذا التردد المبدئى سرعان ما يختفى بمجرد أن يكتشفوا فائدة هذه الطريقة ، ويتم وضع ميكروفون بين المدرس والتلاميذ ، وفى مؤخرة الحجرة توضع الكاميرا الصغيرة وجهاز التسجيل ، ونظراً لأن جهاز التسجيل يعمل بطريقة فعالة للغاية بالاضاءة العادية المتوافرة فى حجرة الدرس ، لا يحتاج الأمر إلى معدات إضاءة اضافية ، وصغر حجم جهاز تسجيل الفيديو المستخدم يساعد على التغلب على قلق المتدربين وترددهم ، ومما يخفف من شعورهم بالتوتر ، معرفتهم بأن التسجيل سيلغى فى النهاية ، ولن تظل محاولاتهم الأولى للتدريس شبحًا يطاردهم باستمرار .

وبعد تسجيل الأداء ومشاهدة المتدربين لأنفسهم وهم يلقون الدرس ، تكون ردود أفعالهم ما يسمى « التأثير المظهرى » إذ أن هذه النسبة لمعظم المتدربين هى المرة الأولى التى يشاهدون ويسمعون فيهاأنفسهم ، ومن الطبيعى تمامًا أن تكون إهتماماتهم فى هذه المرحلة شخصية أكثر منها مهنية . اهتمام المعلمين بمظهرهم وملابسهم وشعرهم وبعض جوانب سلوكهم إلا أن هذه الاهتمامات الشخصية لا تستمر طويلاً .

المشرفون : بينما يمكن لأشرطة الفيديو أن تدعم من كفاءة المشرفين

لا يحدث ذلك تلقائيًا ، إذ يتعين على الكثير من المشرفين أن يتعلموا إستخدام الفيديو إستخدامًا فعالاً ، وأن يتعلموا الجمع بين التعليم الإشرافى والاستفادة من الفيديو كمصدر تدريبى جديد وبعض المشرفين يفرطون فى استخدام الفيديو بحيث يعرضون على المتدرب الشريط بأكمله مع إبداء ملاحظات قليلة أو عدم إبداء أية ملاحظات على الاطلاق عما يشاهدانه فى الفيديو ، والمشرف فى هذه الحالة يتوقع من المتدرب أن يلاحظ نقاط الضعف ونقاط القوة التى يلاحظها نفسه ، وبعض المشرفين على العكس من ذلك لا يستخدمون الفيديو إستخدامًا كافيًا ، وهؤلاء يعرضون على المتدرب جزءًا بسيطًا من الشريط ، ويركزون إشرافهم على جوانب مختلفة تمامًا من أداء التدريس وفى بعض الحالات يشعر المشرف المبتدىء بالتقصير فى أداء واجبه ما لم يستخدم الفيديو بشكل أو بآخر ، حتى ولو لم تكن هناك أية صلة بين ما يظهر على الشريط والنقطة التى يحاول شرحها للمتدرب فى أحوال كثيرة ينهمك المشرف فى حديث طويل عنها بينما ينشغل المتدرب فى رؤية الشريط ومشاهدة أدائه للدرس ، وبطبيعة الحال لا يستفيد المتدرب فائدة تذكر سواء من ملاحظات المشرف أو من متابعة مشاهدة الشريط .

وللاستفادة الفعالة من وجود شريط الفيديو ، ينبغى أن يستخدم المشرف الشريط لتعزيز وتدعيم تعليماته الاشرافية للمتدرب ولا ينبغى عرض الشريط بأكمله بل يجب اختيار أجزاء معينة من الشريط مكملة لأغراض المشرف ، وعندما يسعى المشرف إلى توعية المتدرب بسلوك معين ، مثل توجيه أسئلة استطلاعية لتعزيز إجابته فمن المنطقى أن يركز المشرف على

مواقف جوهرية معينة فى الشريط وأن يناقشها مرتين أو ثلاثاً بدلاً من مشاهدة الشريط بأكملة مرة واحدة ، ومن الاستخدامات الأخرى للشريط ، أن يختار المشرف عينة سلوكية ، ويطلب من المتدرب أن يشخص ما هو صواب أو خطأ ، أو موضع شك فى سلوكه ، وعندما ينتهى المتدرب من تشخيص سلوكه سيصبح قادراً على أن يفكر فى بعض طرق السلوك البديلة المتاحة أمامه .

بعبارة أخرى ينبغى ألا يستخدم المشرف الشريط لمجرد عرضه على المتدرب وإيضاح أوجه خطئه . والميزة الكبرى للشريط ، هى أنه يعيد الموقف التدريسى ، ويضع أمام المشرف والمتدرب عينة موضوعية من التدريس ، وبذلك يساعدهما على الفهم المشترك للموقف المعروض أمامها ويفتح الطريق أمام تحقيق تقدم كبير .

الفنيون اللازمون لتشغيل جهاز الفيديو:

رغم أن جهاز تسجيل الفيديو من المعدات الالكترونية المعقدة إلا أن تشغيله عملية سهلة . وفى العادة يتم تدريب أى شخص على تشغيل الجهاز فى خلال ساعة أو ساعتين ، وكل ما يلزم لذلك هو القدرة على فهم تعليمات مبسطة ، وقدر من الممارسة العملية ، وفى بعض العيادات يتم الاستعانة بالطلاب لتشغيل الجهاز ، وكذلك من السهل صيانة الجهاز والاعتناء به ، ومن الضرورى وضع نظام لترقيم الأشرطة وحفظها .

المصادر والمراجع

أولاً : الكتب والمؤلفات :

١ - أحمد حسين اللقانى

المناهج بين النظرية والتطبيق (القاهرة عالم الكتب ١٩٨١) .

٢ - أحمد عبد الله العلى

التعلم الذاتى بين النظرية والتطبيق (الكويت ذات السلاسل ١٩٨٧)

٣ - أحمد عبد الله العلى

الشباب والفراغ (الكويت ذات السلاسل ١٩٨٥) .

٤ - بنيامين س . بلوم وآخرون

تقويم تعلم الطالب التجميعى والتكوينى ترجمة / محمد أمين المفتى وآخرون . (دار مكجروهيل للنشر بالتعاون مع المركز الدولى للترجمة والنشر ١٩٨٣) .

٥ - جمعية تعليم الكبار الأمريكية

تدريب قادة الجماعات . سلسلة العلاقات الإنسانية : ترجمة محمد عماد الدين إسماعيل (القاهرة - دار القلم مع مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر ١٩٦٣)

٦- جمعية تعليم الكبار الأمريكية

تنظيم الحلقات الدراسية والتدريبيه : ترجمة رشــدى فــام منصـــور (القاهرة دار القلم ١٩٦٣)

٧- د . جوسلين

المدرسة والمجتمع العصــرى . ترجمــة محمــد قــدرى لطفى وآخــرون (القاهرة عالم الكتب ١٩٧٧)

٨- جيمس أوليفرو

التعليم المصغر - ترجمة : محمد عيد (الكويت دار البحوث العلمية للنشر ١٩٧٨)

٩- دوايت ألن ، كيفن ريان

التعليم المصغر - ترجمة : صادق إبراهيم عودة (عمال - مكتبة الشباب ١٩٧٥) .

١٠- سعد دياب

الاشراف الفنى فى التربية والتعليم (القاهرة - النهضة العربية ١٩٦٣)

١١- عرفات عبد العزيز سليمان

المعلم والتربية (القاهرة مكتبة الانجلو ١٩٧٧)

١٢- محمد الهادى عفيفى وسعد مرسى أحمد

التربية والتغير الثقافى (القاهرة - الأنجلو- ط ٣ ، ١٩٧٠)

١٣- وهيب سمعان ، محمد مرسى

الإدارة المدرسية الحديثة (القاهرة - عالم الكتب ١٩٧٥)

١٤ - يوسف جعفر سعادة

تطوير برامج الاعداد المهنى لمعلم المواد الاجتماعية (الكويت - وكالة المطبوعات ١٩٨٦)

١٥ - يوسف جعفر سعادة

الاتجاهات العالمية فى إعداد معلم المواد الاجتماعية . معالم تربوية (القاهرة مركز الكتاب للنشر ١٩٩١) .

ثانياً : البحوث والدراسات

١ - صلاح الدين علام

بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة فى مجال تقويم الطلاب (الكويت - المركز العربى للبحوث التربوية لدول الخليج - ديسمبر ١٩٨٤)

٢ - عبد القادر يوسف

« نحو تحديد إحتياجات التدريب لدى مختلف فئات العاملين فى التربية (المجلة العربية للبحوث التربوية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم) المجلد الرابع - العدد الثانى يوليو ١٩٨٤ .

٣ - عبد القادر يوسف

« مناهج جديدة فى إعداد وتدريب المعلمين فى القطاع التربوى أثناء الخدمة » حلقة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمشاركة اليونسكو (البحرين - نوفمبر ١٩٧٥)

٤ – فتح الباب عبد الحليم سيد :

التعليم المصغر عبر التاريخ – مجلة تكنولجيا التعليم (الكويت – المركز العربى للتقنينات التربوية – العدد ٩ السنة الخامسة ١٩٨٢)

٥ – المركز العربى للبحوث التربوية لدول الخليج العربى

« تقويم برامج تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة بدول الخليج » (الكويت – المجلد الأول والثانى ١٩٨٦)

٦ – المركز العربى للبحوث التربوية لدول الخليج العربى

« محاضرات فى التقويم التربوى (الرياض ١٩٨٣) »

٧ – المركز العربى للبحوث التربوية لدول الخليج العربى

« دراسة مقارنة لواقع اساليب التقويم والأمتحانات بدول الخليج » (الكويت أكتوبر ١٩٨١)

٨ – مكتب التربية العربى لدول الخليج العربى

« الاتجاهات العالمية المعاصرة فى القيادة التربوية »

٩ – المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم – إدارة البحوث التربوية

« التقويم التربوى » (الكويت – أسبوع التربية لجمعية المعلمين مارس ١٩٨٣)

١٠ – وزارة التربية

« المناهج بين التطوير والتقويم » (الكويت مركز البحوث التربوية ١٩٨١)

١١ - يوسف جعفر سعادة

« الأسس العلمية لحصر وتحديد الاحتياجات التدريبية لمختلف الفئات العاملة فى الحقل التربوى » (الكويت - مركز البحوث التربوية ١٩٨٧)

١٢ - يوسف جعفر سعادة

« تقويم الدورات التدريبية « (الكويت مركز البحوث التربوية ١٩٨٥)

١٣ - يوسف جعفر سعادة

« المتابعة الميدانية للمتدربين فى أثناء الخدمة » (الكويت مركز البحوث ١٩٨٦)

١٤ - يوسف جعفر سعادة

« مدى حاجة المعلمين والمعلمات الجدد من خريجى وخريجات معهد التربية للتدريب أثناء الخدمة » (الكويت مركز البحوث التربوية ١٩٨٥)

١٥ - يوسف جعفر سعادة وآخرون

« تقويم مستويات الأداء المهنى لمعلمى المرحلة الابتدائية من خريجى وخريجات معهد التربية وكلية التربية » (الكويت - مركز البحوث التربوية ١٩٨٨)

كتب أخرى للمؤلف

١ – الإتجاهات العالمية فى إعداد المواد الاجتماعية

[القاهرة – مؤسسة الخليج العربى ١٩٨٥]

[ط٢ مركز الكتاب للنشر سنة ١٩٩١ م]

٢ – دور القراءات الخارجية فى تدريس التاريخ

[القاهرة مؤسسة الخليج العربى سنة ١٩٨٥ م]

[ط٢ مركز الكتاب للنشر ١٩٩١ م]

٣ – تطوير برامج الإعداد المهنى لمعلم المواد الاجتماعية

[الكويت وكالة المطبوعات ١٩٨٦ م]

٤ – الجهاد بين النظرية والتطبيق – من خلال ثورة الحسين بن على (٤) .

[الكويت – منشورات ذات السلاسل ١٩٨٧ م]

٥ – الكويت : قرنان ونصف من الإستقلال

[القاهرة الدار الشرقية ١٩٩٢ م] .

مطبعة الجبلاوى
٢٠٢ شارع الترعة البولاقية ت : ٦٨١٨٩٥

رقم الإيداع بدار الكتب ١٩٤٩ / ١٩٩٤

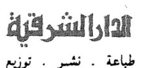
هـذا الكـتـاب

يتناول التـدريب واستراتيجيته فى المجتمعات المتطورة . فـالتدريب أو الحـلـقـات التـدريبـيـة هى طـريقـة مـبـتكرة ومـتطورة تهـيىء نـوعـا من التـعليم تتنوع فـيه الخـبرات المثيرة لقادة هـذه الحلقات وللـدارسين على السـواء .

ولمـا كـان أداء مـعظـم أدوار الكـبـار عـلى وجـه مـلائـم يحـتـاج الـى قـدركبـيـر من التـدريب فى المجـتـمعات المتقـدمة تقـنيا ، فـقـد أصـبـح من الضـرورة التـبكير بتـدريب شـخص على عـمله ، وذلك أن المجتـمع مطالب بتـدريب أعضـائه على أداء الواجـبات الضـرورية بغـية اسـتـمـراره وتطوره وتوزيـع الأشـخاص على الوظائف المختلفة فيه .

والكتاب يحاول الإجابة على التساؤلات التالية :

* هل يحقق التدريب الحاجات الإنسانية ؟
* وما القيم الإنسانية المتضمنة فيه ؟
* كيف يمكن جعل الأفراد يتجاوبون معه ؟
* وما الذى يجـعله قادرا على تهـيئة جو يؤدى الى عـلاقات إنسانية أفضل ؟
* ما الخطوات التى ينبغى اتخاذها لتطوير الدورات التدريبية ؟
* وما العوامل المؤثرة فى تحقيق الدورات التدريبية لأهدافها ؟






٥١ شارع مدرسة د. طه حسين – النزهة الجديدة مصر الجديدة – تليفون ٢٩٩٠٦٩٣ – ٢٩٩٢٦١٣ – برقيا : هالبوكات – القاهرة
51. TAHA HUSSEIN SCHOOL ST., EL-NZHA EL-GADIDA HELIOPOLIS - TEL: 2990693 - 2992613 CABLE: HALBOCAT - CAIRO